



9.69%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 18 JUL 2024, 3:24 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.01%

● CHANGED TEXT
9.68%

Report #22070903

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Masalah Pada dewasa ini setiap perusahaan berusaha untuk mengejar pertumbuhan dan keunggulan kompetitif. Tak terkecuali dengan Industri perbankan terus melangkah maju. Sektor industri perbankan adalah suatu bentuk bisnis lembaga keuangan yang berperan penting dalam menggerakkan perekonomian nasional. Industri perbankan menurut Mahrani (2023) memiliki 3 peran yakni sebagai lembaga intermediasi yang menjadi wadah dalam menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki aset cadangan berlebih untuk disalurkan kepada pihak yang membutuhkan pembiayaan, menjadi lembaga mediator dalam memwadahi berbagai jenis transaksi, dan menjadi lembaga transmisi yang berperan dalam mengendalikan jumlah lalu lintas uang tunai yang beredar untuk mengendalikan krisis ekonomi suatu negara. Begitu besarnya peran yang dimiliki sektor industri perbankan sehingga keberadaan perbankan dapat mempengaruhi perputaran ekonomi suatu negara. Salah satu jenis perbankan yang ada di Indonesia adalah perbankan syariah. Eksistensi perbankan syariah di Indonesia tergolong masih baru. Walaupun tergolong masih baru, perbankan syariah turut berperan penting dalam membantu menjaga stabilitas peredaran uang di dalam negeri. Perkembangan perbankan syariah menunjukkan arah yang positif, saat ini status perbankan syariah sudah mampu berkompetisi dan bersaing dengan perbankan konvensional. Untuk mempertahankan perkembangan tersebut tentunya diperlukan dukungan sumberdaya



manusia yang memiliki kualitas yang baik. 8 15 42 61 72 105 Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Manusia merupakan faktor penting dalam berjalannya kegiatan operasional suatu perusahaan. Menjaga kualitas sumber daya manusia untuk dapat memberikan hasil kerja yang optimal merupakan sebuah permasalahan yang sulit diprediksi, sebab ada banyak hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan khususnya pada bagian manajer sumber daya manusia harus memperhatikan setiap aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Derry Dessler, 2020: 31) manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu pekerjaan untuk memperoleh, melatih dan meningkatkan nilai serta memberi imbal balik yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. Tidak hanya itu saja, manajemen sumber daya manusia juga harus memperhatikan bagaimana kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan dari karyawan yang mereka miliki. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik maka mereka akan mampu memberikan kinerja yang optimal. Kinerja adalah sebuah bentuk hasil dari kerja karyawan dengan menggunakan metode kerja secara efektif dan efisien berdasarkan kesesuaian waktu dan target telah diberikan perusahaan. Mangkunegara (2019) berpendapat bahwa, kinerja adalah hasil kerja karyawan yang memprioritaskan aspek kualitas dan kuantitas yang harus dipenuhi seorang karyawan. Simamora (2020:416) mengatakan kinerja merupakan sebuah kegiatan yang mengandung unsur-unsur yang mempengaruhi cara kerja karyawan hingga menghasilkan output. Dapat diartikan bahwa, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi maka akan memiliki sikap integritas yang baik terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, sementara karyawan yang memiliki kinerja yang rendah maka akan menghasilkan hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan serta tidak merasa bertanggung jawab akan pekerjaan yang dikerjakannya. Menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal akan berdampak terhadap pencapaian target yang diharapkan perusahaan. Hasoloan (2018) mengatakan, jika perusahaan mampu mencapai target yang ditentukan maka perusahaan akan mampu menjaga nilai

kompetitif mereka dengan perusahaan lain. Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. motivasi adalah suatu aspek yang dapat memberikan semangat kepada seseorang untuk mau bergerak melakukan suatu pekerjaan bagi perusahaan. **55 83** Motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu peran tersebut ialah dapat meningkatkan semangat dan gairah dalam bekerja pada setiap karyawan, sehingga para pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih produktif. Dalam meningkatkan motivasi perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, memberlakukan sistem penghargaan dan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi, serta memberi bonus kepada karyawan yang mampu mencapai target. Jika perusahaan mampu membangun dan menjaga motivasi para karyawan yang dimilikinya maka karyawan dapat memberikan hasil kerja yang optimal secara efektif dan efisien. **11 17 19**

62 66 78 79 110 Selain motivasi, kompensasi menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. **59 61 104** Kompensasi merupakan suatu alat pemberian imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Dalam hal ini kompensasi bagi karyawan memiliki arti yang sangat penting. Menurut fatmawati (2020) Gaji atau upah yang diperoleh dari hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan nantinya akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup para pegawai. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang baik dan kebutuhan dasar mereka dapat terpenuhi cenderung memiliki tingkat kegigihan yang baik, karena mereka memiliki alasan untuk memberikan hasil kerja optimal demi mendapatkan upah atau gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup para karyawan. Setiap perusahaan pasti memiliki sistem penilaian tertentu dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, karena sesuai atau tidaknya sistem kompensasi yang diterapkan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap besar pekerjaan yang mereka lakukan. Selain dapat meningkatkan kinerja, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka akan semakin kuat perusahaan dalam memiliki dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik. Dengan

begitu perusahaan dapat mencapai tujuannya serta mampu bersaing sebagai perusahaan yang kompetitif di pasar. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Goni (2021) beban kerja adalah sebuah situasi dimana karyawan diberikan pekerjaan dengan kuantitas tertentu dengan waktu yang telah ditentukan. Haddad (2023) mengatakan, setiap karyawan memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan dan setiap karyawan memiliki batas kemampuan dalam mengemban pekerjaan yang berbeda. Hal ini perlu diketahui bahwa tingkat pembebanan suatu pekerjaan kepada seorang karyawan harus disesuaikan terhadap kemampuan fisik, kognitif, dan mental seseorang dalam memikul beban pekerjaan. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi dapat membuat pekerja menggunakan tenaga ekstra yang memungkinkan terjadinya overstress. Namun sebaliknya, apabila dalam jangka waktu tertentu kuantitas beban pekerjaan terlalu sedikit dapat memberikan rasa bosan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu membagi proporsi pekerjaan yang sesuai dengan penilaian kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga tidak menimbulkan beban pekerjaan yang berlebih karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Goni (2021) memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan ditandai oleh adanya motivasi karyawan yang tinggi mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian Sariadi & Heryanda (2020) yang mengatakan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh terhadap efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) dalam penelitiannya dikatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi, sebab para karyawan bekerja sesuai dengan apa yang hanya diperintahkan pimpinan karena faktor takut kehilangan pekerjaan tanpa ada dorongan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pengalaman kerja mereka. Hasil yang diperoleh dari penelitian terdahulu mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap

kinerja dibahas oleh penelitian yang dilakukan oleh Husin (2021) bahwa kompensasi memiliki signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika pemberian kompensasi tinggi, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa kinerja yang juga tinggi. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Putra & Purwaningrat (2021) menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun begitu, peneliti menemukan hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan dari hasil penelitian yang dilakukan yang dipengaruhi oleh faktor lain sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut. Beban kerja yang tidak sesuai dengan proporsi kemampuan karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Mulloh (2023) beban kerja dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, hasil dari penelitian Siburian (2021) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa apabila kondisi beban kerja yang diberikan dalam diri seseorang pada pekerjaannya maka akan menyebabkan ketegangan dalam diri individu yang mengakibatkan tidak optimalnya kinerja karyawan. 4 Penelitian yang dilakukan oleh, Rolos (2019) juga mengatakan bahwa apabila beban kerja yang diterima rendah maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitiab lain menunjukkan hasil yang berbeda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2021) menyatakan bahwa beban kerja rupany tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh karena beban kerja bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja yang dapat diberikan oleh karyawan sebab, disiplin kerja memiliki banyak manfaat bagi kepentingan organisasi, perusahaan ataupun bagi karyawan. Seperti yang disampaikan dalam penelitian terdahulu, menurut Agung dan Bayu (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. **33** Pendapat tersebut didukung pula oleh hasil penelitian Chusminah & Haryati (2020) mengatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang kondusif maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Walaupun begitu, terdapat hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Satedjo & Kempa (2018) yang bahwa pada penelitian ini diketahui disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut disebabkan bahwa walaupun karyawan banyak yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, namun hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karena karyawan masih mampu mempertahankan kinerja mereka untuk perusahaan. Dalam konteks ini, penelitian ini berusaha untuk memberikan kontribusi dengan mengeksplorasi pandangan yang lebih holistik terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kerja. Dengan demikian penelitian ini memiliki judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank XYZ Kantor Area Jakarta **7 10 22 40** 1.2 Rumusan Masalah Ditinjau dari permasalahan yang dibahas pada bagian latar belakang, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "pengaruh motivasi, kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ pada kantor cabang Area Jakarta” 1. **2**

52 Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Area Jakarta? 2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Area Jakarta? 3. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Area Jakarta? 4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Area Jakarta?

1.3. **58** Tujuan Penelitian Adapun tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini yakni untuk dapat menganalisis: 1. Untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Kantor Area Jakarta. 2. Untuk dapat mengetahui bagaimana Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Kantor Area Jakarta. 3. Untuk dapat mengetahui

bagaimana Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Kantor Area Jakarta.

4. Untuk dapat mengetahui bagaimana Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Kantor Area Jakarta 1.4 Manfaat Masalah 1.

Teoritis Penelitian ini dapat dijadikan acuan landasan terhadap pengembangan model penelitian bagaimana kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih komprehensif dengan fenomena lebih luas. 2. Praktis a. Bagi Perbankan Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan evaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan metode pengelolaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. b. Bagi Bank XYZ Penelitian diharapkan mampu memberikan bermanfaat dalam bentuk infoemasi dari variabel mana saja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, sehingga hasil dari penelitian ini nantinya dapat dijadikan referensi bagi perusahaan terkait merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal guna mendukung kinerja yang efisien dan efektif demi mendorong kemajuan perusahaan. 2 56 94 124

2 56 94 124 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 2 Kajian Teori 2.1 1. Teori Job Demand Resources Teori

Job Demand Resources merupakan sebuah teori yang pertama kali dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti pada tahun 2007. Teori ini menjelaskan mengenai faktor tuntutan pekerjaan dan dukungan pekerjaan yang dapat membantu dalam proses analisis permasalahan atau dasar intervensi dalam suatu organisasi. Menurut Irvan (2023) Job demand dapat diartikan sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha atau keterampilan fisik atau faktor psikologis secara berkelanjutan. Nurstya (2018) menjelaskan bahwa teori ini mengasumsikan apabila karyawan dengan bidang pekerjaan tertentu dihadapkan dengan tugas pekerjaan dan lingkungan kerja yang berbeda dapat menimbulkan kegugupan seorang dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, job demand yang berlebih dapat menjadi penyebab karyawan untuk dapat memberikan stimulus dalam menciptakan motivasi dalam bekerja serta dapat meningkatkan usaha yang lebih besar untuk menjawab tantangan pekerjaan berlebih. Sementara itu, job resource lebih menekankan pada

aspek fisik, sosial, atau organisasi dari sebuah tugas pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan. job resource memiliki beberapa aspek yaitu aspek otonomi bekerja, aspek dukungan sosial, kompensasi, dan aspek kedisiplinan (Faaroek, 2020). Kompensasi menjadi salah satu faktor yang membantu dalam meningkatkan engagement karyawan dalam suatu organisasi. kompensasi dapat merubah kinerja karyawan. Teori ini berusaha menjelaskan bahwa faktor fisik dari sumber daya pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat beban kerja serta motivasi yang ditimbulkan dari job demand. Teori ini dapat menjelaskan apabila permintaan dalam jumlah kerja yang dibebankan kepada karyawan dinilai berlebih dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap nilai keadilan timbal balik yang diperoleh. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan prestasi kerja tau besar pekerjaan yang diterima tentu akan menurunkan motivasi yang dimiliki karyawan untuk dapat memberikan hasil kerja yang optimal, maka dari itu, karyawan akan merasa terbebani dalam mengerjakan pekerjaan mereka yang berakibat terhadap penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila karyawan mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan besar pekerjaan yang dikerjakan, maka hal tersebut akan meminimalisir resiko terhadap beban kerja yang diterima.

2.1.2. Kinerja Karyawan Menurut Heruwanto (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses penyelesaian pekerjaan secara berencana dan sistematis pada waktu dan skala ukuran pekerjaan yang ditentukan perusahaan. Sementara itu, Hasibuan & Bahri (2020) menyatakan bahwa kinerja kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan mempengaruhi tingkat capaian kerja seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pekerjaan yang dapat dihasilkan seorang karyawan secara terstruktur dengan memperhatikan faktor kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2022) mengatakan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

Darmawan (2022) mengatakan bahwa kinerja karyawan menggambarkan seberapa besar kontribusi yang dapat diberikan kepada organisasi. Dapat dipahami bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan akan mempengaruhi nilai dari perusahaan tersebut. Hal tersebut disebabkan kinerja karyawan mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen, hingga laba yang diperoleh perusahaan. Melalui tahapan evaluasi dan penerapan sistem penilaian kerja yang sistematis, perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan sudah mampu memberikan hasil kerja sesuai kriteria yang telah ditetapkan perusahaan atau tidak (Sasongko, 2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut, Harahap (2020) mengatakan bahwa kemampuan karakteristik dan persepsi seseorang dapat mempengaruhi peran kontribusi pada suatu pekerjaan. (Kusuma, 2021) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan terdiri dari faktor individu dan faktor situasional. Sementara lebih lanjut Harahap & Tirtayasa (2020) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari: 1. Faktor individu Dapat diartikan sebagai suatu faktor yang merujuk kepada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Motivasi, nKompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kecakapan dan etos kerja karyawan dalam menyelesaikan tingkat pekerjaan tertentu. 2. Faktor dukungan organisasi Dukungan organisasi memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pegawai membutuhkan dukungan organisasi dalam bentuk pemahaman bagaimana sasaran kerja yang harus dicapai untuk memenuhi target penilaian pekerjaan yang diberikan, penyediaan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan, dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini rancangan kerja yang dibuat dengan jelas akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuatu dengan standar capaian yang diharapkan perusahaan. 3. Faktor dukungan manajemen Cara kepemimpinan dapat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan terbentuk karena hal tersebut dinilai sangat berpengaruh pada bagaimana cara membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang harmonis. Guna menciptakan kinerja karyawan yang optimal, manajemen

perusahaan harus memperhatikan pengembangan kompetensi kerja dan memberikan motivasi yang membangun. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi karyawan dalam membangun hubungan interpersonal serta dapat meningkatkan keterlibatan peran bawahan dalam penyelesaian masalah setiap tantangan kerja yang dihadapi. Indikator Kinerja Karyawan: Karyawan dituntut agar mampu memberikan hasil kinerja yang diharapkan perusahaan untuk dapat menunjang tercapainya visi atau tujuan perusahaan. Adapun empat indikator kinerja karyawan menurut Basuki (2021) adalah sebagai berikut: 1. Quantity (kuantitas) Merupakan kemampuan dalam menghasilkan jumlah output yang dapat diselesaikan dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. 2. Quality (kualitas) Kualitas kinerja dapat diartikan sebagai bagaimana tingkat pengalaman, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat menghasilkan output sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. 3. Timeliness (ketepatan waktu) Ketepatan waktu merujuk pada bagaimana kemampuan karyawan dapat menyelesaikan rangkaian tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu sesuai batas waktu yang telah ditetapkan 4. Interpersonal Impact (hubungan antar perseorangan) Hubungan antar personal merujuk pada pola interaksi yang terjalin antar individu dalam menciptakan kerja sama, menghargai, dan saling memberi motivasi antar karyawan

2.1.3. Motivasi Gunawan (2020) mengatakan bahwa pasti memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai, hal tersebut biasanya menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk dapat lebih terpacu dalam meraih tujuannya. Zebua (2022) motivasi sangat berkaitan dengan cara untuk mencapai suatu tujuan. Dari definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses atau kondisi yang memberi rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk tergerak melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya pada perusahaan. Jenis-jenis Motivasi Motivasi kerja mampu memicu suatu rangsangan kepada seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan secara semangat untuk mencapai tujuan. Menurut Goni (2021) terdapat 2 jenis motivasi yaitu: Motivasi positif

adalah untuk suatu dorongan yang mempengaruhi seorang agar mau menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberi imbalan berupa reward atau “hadiah”. Ada beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif: 1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Manusia pada umumnya sangat senang jika apa yang dikerjakan mendapat suatu apresiasi berupa pengakuan atau diberi pujian. 2. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Aspek ini menjadi salah satu cara yang tidak mudah untuk dipelajari dan diaplikasikan. Pemberian perhatian terhadap karyawan tidak bisa dilakukan secara asal, sebab pembawaan yang diberikan akan diketahui apakah perhatian yang diberikan itu tulus atau tidaknya. Motivasi Negatif adalah proses untuk memberi stimulus kepada seorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan intervensi berupa rasa ketakutan yang diberikan. Model motivasi ini pada dasarnya memanfaatkan unsur paksaan untuk seseorang dapat melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan. Hamzah (2023) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah: 1. Pengembangan diri dalam melakukan pekerjaan. Hal ini merupakan suatu sikap yang selalu ingin dilakukan oleh setiap individu untuk menambah kemampuan dan pengetahuan guna meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan. 2. Prestasi yang dicapai. Hal ini merupakan suatu wujud kemampuan individu dalam mencapai harapan yang diinginkan. Individu yang mampu mencapai harapan yang ditentukan memiliki kapasitas kemampuan yang baik. 3. Kreativitas. Pengembangan merupakan suatu dorongan untuk dapat menyelesaikan suatu permasalahan dengan cara yang berbeda. 4. Kemandirian dalam bertindak. Merupakan suatu wujud kemampuan seseorang yang mampu menyelesaikan suatu proses pekerjaan tanpa membebani orang lain. 2.1.3. Kompensasi Kompensasi merupakan salah satu alat untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkompotensi tinggi. Kompensasi merupakan suatu unsur kompleks dimana berkaitan dengan keterlibatan aspek logika, kelayakan kerja, serta emosional pekerja. Menurut Hasibuan dan Malayu (2020) menjelaskan bahwa

kompensasi adalah sebuah bentuk penghasilan yang didapatkan karyawan berbentuk uang atau bentuk lainnya atas dasar bentuk imbal jasa dari hasil output kerja yang dihasilkan. menurut Solihin (2021) kompensasi dibedakan menjadi komponen yaitu kompensasi secara langsung maupun kompensasi tidak langsung. 11 112 Dapat dipahami bahwa kompensasi langsung dapat berupa uang dari upah, gaji, insentif dan bonus. 11 Sementara untuk kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan, asuransi, dan asuransi. Menurut Anggrayny (2022) mengatakan kompensasi menggambarkan suatu status, pengakuan dan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan dasar yang dapat dinikmati. Dipahami bahwa ketika semakin tinggi kompensasi yang dibayar perusahaan maka akan semakin besar juga resiko dari tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki seorang karyawan. Kompensasi dapat membantu suatu perusahaan untuk memaksimalkan capaian tujuan yang diharapkan serta dapat berfungsi dalam menjaga nilai keadilan kepada seluruh karyawan secara internal maupun eksternal. keadilan secara internal dapat dimengerti sebagai suatu cara penilaian sesuai dengan besar kontribusi jasa atas kinerja yang diberikan karyawan, sedangkan keadilan eksternal dapat dipahami sebagai salah satu upaya perusahaan dalam membandingkan besaran upah yang diberikan oleh perusahaan lain melalui survey yang dilakukan. Tujuan Kompensasi Menurut Dani & Mujanah (2021) mengatakan bahwa, manajemen kompensasi terdiri dari 5 tujuan, yaitu: 1. Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas Apabila kompensasi yang diberikan menggunakan sistem penilaian yang baik maka perusahaan dapat memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas. Kompensasi yang adil akan membuat para pekerja merasa puas akan hasil kerja yang dinilai sepadan dengan imbalan yang mereka terima. 2. Memiliki dan mempertahankan SDM terbaik Kompensasi yang adil akan memberikan persepsi yang baik bagi para karyawan yang mereka miliki, sehingga tingkat turn over menjadi rendah. 3. Menjamin keadilan Penilaian adil atau tidaknya bagi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi terhadap kelayakan kompensasi yang diterima. Hal ini dapat membedakan dari tingkat kesulitan

pekerjaan yang dikerjakan. Perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi yang adil akan menjamin ketenangan para pekerja dari persepsi buruk yang berasal dari internal ataupun eksternal. 4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan kompensasi merupakan salah satu alat untuk memberi reward terhadap suatu prestasi kerja yang dicapai karyawan. Penghargaan tersebut dapat berupa pemberian insentif atau bonus atas kontribusi yang diberikan terhadap organisasi. 5. Meminimalisir biaya Pengelolaan program kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan karyawan dengan kualitas dan standar yang diharapkan. Selain itu program kompensasi yang efektif dapat membantu perusahaan untuk mengendalikan biaya yang efektif dan juga yang wajar. **101** Bentuk Kompensasi Terdapat dua bentuk kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut Waani (2023) Kompensasi langsung adalah sebuah imbalan atas penghargaan yang diterima karyawan yang berbentuk fisik seperti uang. **8 59 66 68 106** Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau insentif, yaitu: 1. Upah dan Gaji Upah merupakan bentuk pembayaran uang kepada karyawan berdasarkan penilaian kerja perjam atau dalam hitungan perhari, sementara gaji dapat dimengerti sebagai imbal jasa yang dibayarkan berupa uang dan dibayarkan secara rutin setiap bulan. 2. Insentif Insentif merupakan tanggung jawab yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawan atas tenaga dan usaha yang telah diberikannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Insentif biasanya dibayarkan pada periode yang ditentukan. 3. Bonus Besaran uang yang harus dibayar atau diberikan kepada karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja berupa pencapaian target. Besar bonus biasanya disesuaikan terhadap prestasi yang diraih karyawan. Kompensasi tidak langsung, merupakan imbalan gaji diluar pokok, yaitu: 1. Tunjangan merupakan suatu alat kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan untuk menjamin kesejahteraan karyawan diluar upah dan gaji, seperti biaya kesehatan, dan dana pensiun. 2. Asuransi merupakan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan untuk menjaga dan melindungi keselamatan dan

keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan. 3. Cuti adalah suatu kondisi dimana perusahaan memberikan izin kepada karyawan untuk libur kerja dalam kurun waktu tertentu. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Faktor yang dimaksud dapat berupa sesuatu yang menjadi alasan perusahaan membentuk suatu kebijakan kompensasi bagi karyawan. Menurut Tohardi dalam Harahap dan Khair (2019) Faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, yaitu: 1. Produktivitas Perusahaan harus memperhatikan produktivitas bagi setiap karyawan. Faktor ini dapat menjadi alat penggerak yang mampu membantu meningkatkan tingkat produktivitas para karyawan yang dimiliki. 2. Kemampuan Untuk Membayar Ini menggambarkan kesanggupan suatu organisasi dalam memberikan harga terhadap kinerja yang ditawarkan para pegawainya. Oleh karena itu perusahaan harus cermat dalam memperhitungkan rincian pengeluaran untuk membayar tanggung jawabnya termasuk pada pembayaran kompensasi. 3. Kesiediaan Untuk Membayar Yaitu kondisi ketika perusahaan memiliki tingkat kesediaan tertentu untuk membayar terhadap hasil kerja. 4. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Berkaitan dengan banyak sedikitnya jumlah pekerja yang mencari pekerjaan dengan kebutuhan perusahaan akan posisi yang harus diisi. Ini berkaitan dengan penawaran dan permintaan upah dan gaji yang mampu ditawarkan perusahaan terhadap karyawan yang membutuhkan pekerjaan. 5. Peraturan Undang-undang Ini berkaitan dengan pembahasan mengenai cara pemerintah dalam mengatur kebijakan kompensasi yang sesuai dengan batas ambang yang telah ditentukan. Semakin baik sistem pemerintahan, maka akan menghasilkan undang-undang yang bersifat mensejahterakan karyawan. 6. Jenis dan sifat pekerjaan Setiap pekerjaan memiliki tingkat kesulitan dan resiko yang berbeda. Perusahaan harus mampu menilai secara adil berdasarkan jenis pekerjaan terhadap kompensasi yang diberikan. Umumnya semakin besar kompensasi yang dibayarkan maka semakin besar resiko dan tingkat kesulitan dari pekerjaan yang diterima. Indikator Kompensasi Menurut (Rofidah, 2023) mengatakan bahwa indikator kompensasi terdiri dari

beberapa poin yakni sebagai berikut: 1. Gaji Gaji adalah suatu kewajiban yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawan atas dasar imbal balik pekerjaan yang telah diberikan atau prestasi kerja dan kontribusi jasa yang telah diberikan karyawan dalam kurun waktu tertentu. 2. Tunjangan Merujuk kepada pendapatan tambahan yang diperoleh selain gaji pokok berupa, kendaraan operasional, uang makan, asuransi Kesehatan, tunjangan istri dan anak, dan lain jenis tunjangan lainnya. 3. Insentif Merujuk pada uang imbal balik yang diperoleh atas adanya kontribusi prestasi kerja yang dapat diberikan kepada perusahaan. 2.1.4.

Beban Kerja Beban kerja merupakan suatu reaksi yang timbul akibat karyawan tidak mampu beradaptasi dengan baik terhadap tekanan. Menurut Kenanga (2020) beban kerja dipahami sebagai kondisi pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai melebihi kapasitas mereka dengan batas waktu tertentu. Firmansyah (2023) berpendapat bahwa beban kerja diartikan sebagai suatu pekerjaan yang diterima karyawan dirasa melebihi kapasitas atau tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga menyebabkan overstress yang dirasakan karyawan. Menurut Lukito & Alriani (2019) beban kerja yang berlebih disebabkan oleh adanya ketidak seimbangan pekerjaan dengan jumlah karyawan, sehingga berdampak terhadap efisiensi pekerjaan. Beban kerja dapat menimbulkan tekanan dan rasa cemas sehingga karyawan sulit untuk berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan (Rohman & Ichsan, 2021) Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas, dapat dipahami bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mengukur seberapa jauh kapasitas pekerja dalam menyelesaikan sejumlah yang harus dapat dituntaskan sebelum tenggat waktu yang telah ditetapkan. Pada kondisi ini jika sebuah perusahaan membebankan tugas yang tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan beban kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja yang dihasilkan.

13 27

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Menurut Jayanti (2020)

terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yakni faktor

internal dan eksternal. 13 65 1. Faktor Eksternal, merupakan faktor yang

mempengaruhi tekanan seorang individu yang berasal dari luar tubuh. 13 15 27 56 70

Faktor tersebut terdiri dari: a. Tugas, yakni faktor beban kerja yang bersifat fisik seperti tata ruang, sarana pekerjaan, tingkat kesulitan, sikap kerja, dan kompleksitas pekerjaan. b. Organisasi kerja berkaitan dengan faktor utama yang mempengaruhi lamanya waktu bekerja, besar pekerjaan, dan pembagian tugas. penentuan design sistem kerja dapat dijadikan acuan dalam standar sistem pengupahan berdasarkan besar kontribusi yang telah diberikan karyawan. c. Lingkungan Kerja Berkaitan dengan tempat dimana karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka kepada perusahaan. 2. Faktor Internal, merupakan sebuah tekanan pekerjaan yang dirasakan secara mental yang disebabkan oleh adanya rasa ketidakmampuan seseorang menyelesaikan pekerjaan yang melebihi batas kemampuannya. Hal tersebut bisa terjadi disebabkan oleh beberapa faktor: a. Faktor somatis, berkaitan dengan faktor genetik yang melekat pada individu tersebut. b.

64 65 111 Faktor psikis, berkaitan dengan faktor kepercayaan, persepsi, motivasi, dan keinginan. Dampak dari Beban Kerja Besarnya beban kerja yang dirasakan karyawan dapat memberikan dampak berupa stress kerja baik bersifat fisik maupun psikis bagi karyawan. Beban kerja yang berlebih dapat memberikan dampak negative dalam waktu yang bekepanjangan bagi karyawan, seperti: 1. Kualitas kerja yang menurun Beban kerja yang berlebih serta ketidak sesuaian dengan kemampuan karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja dan menurunkan tingkat akurasi dalam penyelesaian pekerjaan yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh karena pekerja mengalami kelelahan fisik dan penurunan konsentrasi bekerja. 2. Tidak Optimal Memberi pelayanan Kepada Nasabah Kualitas kerja yang tidak optimal akibat beban kerja yang berlebih juga dapat mempengaruhi kepuasan terhadap pelayanan nasabah. Tidak optimalnya pelayanan dan lambatnya penanganan keluhan dapat mempengaruhi kepercayaan nasabah. 3. Meningkatkan Absensi Besarnya beban kerja yang harus ditanggung karyawan dapat memberikan efek keletihan berlebih. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat absensi dari kehadiran karyawan. Jika

tingkat absensi karyawan tinggi, maka hal tersebut akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja dan menurunkan kualitas kinerja yang dapat dihasilkan. Indikator Beban Kerja 1. Besarnya target yang dicapai besarnya target yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Penentuan waktu pengerjaan dapat sangat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan memiliki kapasitas kemampuan menerima beban dan tekanan pekerjaan yang berbeda-beda. Semakin sedikit jangka waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu besaran tugas yang diberikan maka akan semakin dirasakan ketidakseimbangan karyawan dalam menyelesaikan besar pekerjaan yang harus dikerjakan. Hal ini tentu akan menurunkan kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan yang mereka dapat berikan. 2. Kondisi Pekerjaan Merujuk kepada bagaimana kemampuan ketahanan daya tubuh dalam menyelesaikan besarnya beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kondisi pekerjaan juga dapat dipahami sebagai perspektif individu terhadap pekerjaan yang ia terima seperti, kesanggupan seorang karyawan dalam mengambil keputusan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan yang tak terduga diluar waktu normal yang telah ditetapkan sebelumnya. 3. Waktu yang digunakan. Merujuk kepada waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan sekumpulan pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu yang ia miliki untuk dapat menyelesaikan tugas tepat waktu atau membutuhkan waktu ekstra dalam menyelesaikannya. 4. Standar Pekerjaan Yaitu kesan yang timbul dari karyawan terhadap pekerjaannya, misalnya besar jumlah pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan melebihi batas kemampuan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditetapkan. Perlu diketahui bahwa lamanya waktu bekerja juga dapat mempengaruhi beban kerja. Penetapan jam kerja yang sesuai akan menjaga resiko beban kerja yang dirasakan karyawan. 2.1.5. Disiplin Kerja Kesadaran seseorang dalam mematuhi perintah dan aturan yang berlaku dalam suatu organisasi disebut dengan disiplin kerja. Bagi pegawai,

disiplin merupakan salah satu cara dalam mencapai keberhasilan dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Wulandari dan Hamzah (2019) Disiplin merupakan sikap yang berlaku yang dilandaskan oleh peraturan. Menurut Ulfa (2022) disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan oleh manajemen untuk menilai standar kerja dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi. Kedisiplinan dapat membantu karyawan mengikuti harapan yang ditargetkan perusahaan secara efektif dan efisien. Saydam (2020) disiplin kerja dapat dijadikan suatu alat untuk mengontrol kesesuaian cara kerja karyawan dengan pemberian hukuman atau sanksi kepada setiap karyawan yang melanggarnya. Lebih jauh lagi, Simamora (2021) menjelaskan disiplin merupakan sebuah cara bagi perusahaan untuk memaksa para karyawan mau mengikuti tata cara kerja dalam lingkungan organisasi yang bersifat legal. Siagian (2021), menjelaskan bahwa disiplin kerja sebuah wujud reaksi sikap karyawan dalam untuk mau mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta terdapat sanksi yang berlaku berupa hukuman bagi siapa saja yang melanggarnya. Hasibuan (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap kerelaan karyawan untuk mau mengikuti setiap aturan yang bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Fungsi Disiplin Kerja. Pada umumnya disiplin kerja memiliki fungsi sebagai suatu sarana untuk menata keteraturan pegawai selama melakukan pekerjaan. (Octaviani, 2021). safitri mengatakan bahwa (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kualitas karakter dalam hidup dan berguna dalam mempermudah para pekerja dalam mengikuti budaya yang berlaku dalam lingkungan kerja. Hal itu dapat dilihat dari kualitas sikap seseorang (komitmen) yang dapat dikembangkan serta diwujudkan dalam kenyataan kinerja yang konsisten. Azhari & Supriyatin (2020) menambahkan, karakteristik seseorang akan terlihat kualitas kepribadiannya jika dilihat pada kesediaan pegawai dalam mengikuti segala macam aturan dengan baik. Tidak hanya itu, nilai integritas dan profesionalitas seorang karyawan dapat dinilai dari seberapa konsisten mereka dalam

menjalani aturan yang berlaku. Komitmen dan integritas akan terlihat apabila pekerja mampu mempertahankan konsistensi mereka dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja yang diberikan. Jenis-jenis Disiplin Kerja Disiplin kerja yang baik akan tercermin dari seberapa besarnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya didalam suatu Perusahaan. Menurut Herawati dan Ranteallo (2019), jenis disiplin kerja terdiri dari 2 macam, yaitu: 1. Disiplin Preventif Merupakan jenis pemberlakuan aturan yang dilakukan dengan memberlakukan sanksi atau hukuman bagi seseorang anggota yang tidak mampu mengikuti standar aturan yang berlaku. Jenis penerapan disiplin ini diharapkan mampu mencegah banyak individu dalam suatu perusahaan untuk tidak melanggar peraturan yang berlaku. 2. Disiplin Korektif Yakni bentuk tindakan yang dilakukan untuk mencegah kemungkinan pelanggaran aturan.

103 Kegiatan korektif merupakan suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (disciplinary action). Hukuman yang berlaku dianjurkan mengandung unsur membangun kedisiplinan dan mendidik bukan bertujuan untuk memberi hukuman jera yang merugikan karyawan. Indikator-Indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2014: 123) terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja para karyawan dalam suatu perusahaan yang terdiri dari: 1. Kesadaran 2. Kesiapan 3. ketaatan 2.2. Penelitian Terdahulu Penelitian menggunakan sejumlah sumber artikel terdahulu yang juga membahas topik kompensasi, beban karyawan, dan kinerja karyawan untuk dijadikan sebagai acuan dalam Menyusun proposal penelitian seperti yang telah dicantumkan dalam table berikut: Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu No Judul Penelitian Peneliti & Tahun Penelitian Variabel Hasil penelitian 1 Pengaruh beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank bengkulu cabang mana Haddad (2023) Independen: • Beban Kerja (X1) • Disiplin kerja (X2) Dependen: • Kinerja karyawan (Y) 1. Beban Kerja Berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bank bengkulu 2. Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bank bengkulu 2

Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Para Bathara Surya Putra & Laily (2019) Independen:

• Motivasi (X1) • Lingkungan kerja (X2) • Beban kerja (X3) Dependen •

Kinerja Karyawan (Y) 1. **2 4 6 14 15 17 19 20 21 22 25 26 29 31 32 35 42 44 47 49 51 68**

71 72 79 85 86 115 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. **25 47** Para Bathara 2. **14 25 47** Lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Para Bathara. **3 11 12 14 18 25 26 34**

41 47 50 3. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Para Bathara 3 Pengaruh disiplin kerja dan

beban kerjaterhadap kinerja karyawan Indriani (2023) Independen: • Disipli

n kerja (X1) • Beban kerja (X2) Dependen • Kinerja karyawan 1. **6 15 17 35 86 121**

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja

Memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4

Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap

kinerja karyawan Komara (2023) Independen: • Motivasi kerja (X1) • Disip

lin kerja (X2) • Kompensasi finansial (X3) Dependen: • Kinerja karyawan (Y) 1. **2 6 8 14**

17 21 25 26 29 31 32 35 39 44 49 51 78 85 87 117 Motivasi kerja berpengaruh dan

signifikan terhadap kinerja karyawan 2. **3 6 12 17 29 31 35 41 87 118** Disiplin kerja

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan 5 Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja

dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri

Pontianak Sofiana (2020) Independen : • Kompensasi (X1) • Beban kerja (

X2) • Stress kerja (X3) Dependen: • Kinerja (Y) 1. **3 12 18 50 116** Kompensasi (X1)

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. **3 11 12 18 50** Beban

kerja (X2) tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja 3. Stress

kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 6 The Influence

of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance

Milliana (2023) Independen: • Motivation (X1) • work discipline (

X2) • compensation (X3) Dependen: • Employee performance (Y) 1. Motivation (X1)

Memiliki pengaruh dan signifikan terhadap employee performance 2. Work Discipline

(X2) Memiliki pengaruh terhadap employee performance 3. Compensation (X3)

Memiliki pengaruh terhadap employee performance 7 Relationship Model Of Workload, Work Motivation, And Work Discipline On The Performance Of Sharia Banking Employees In Jakarta Nur Affini & Hikmah Perkasa (2021) Independen: • Workload (X1) • Discipline work (X2) Dependen: • Employee performance 1. Workload (X1) Memiliki pengaruh terhadap employee performance 2. Work Discipline (X2) Memiliki pengaruh terhadap employee performance 8 The Effect Of Competence, Compensation, Workload, Adn Work Motivation Toward Employee Hutabarat (2023) Independen: • Competence (X1) • Compensation (X2) • Workload (X3) • Work motivation (X4) Dependen: 1. Competence (X1) Memiliki pengaruh terhadap employee performance 2. Compensation (X2) Memiliki pengaruh • Employee performance (Y) terhadap employee performance 3. Workload (X3) Memiliki pengaruh terhadap employee performance 4. Work motivation (X4) Memiliki pengaruh terhadap employee performance 9 Analysis of Workload, Competence, and Workplace Discipline Effects on Employee Performance Kurniawan (2023) Independen: • Workload (X1) • Competence (X2) • Workplace Discipline (X3) Dependen: • Employee Performance (Y) 1 Workload (X1) Memiliki pengaruh terhadap Employee Performance 2 Competence (X2) Memiliki pengaruh terhadap employee performance 3 Workplace Discipline (X3) Tidak memiliki pengaruh terhadap employee performance 10 Pengaruh Motivasi kerja, Beban Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU Saputra (2023) Independen: • Disiplin kerja Kerja (X1) • Kompensasi (X2) • Beban kerja Kerja (X3) Dependen: • Kinerja Pegawai (Y) a) Disiplin kerja Kerja (X1) Memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan b) Kompensasi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan c) Beban kerja Kerja (X3) Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan H1 H2 H3 H4 2.3. **55** Kerangka Pemikiran Sumber daya manusia yaitu karyawan yang dimiliki perusahaan memiliki peranan penting terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kontribusi berupa hasil dari kinerja yang berkualitas akan membantu perusahaan dalam menambah keunggulan nilai secara kompetitif. Oleh karena itu, faktor kinerja

harus diperhatikan dengan baik, karena baik buruknya kinerja yang diberikan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan itu sendiri. Menurut (Maharani & Mujiasih, 2020) Penetapan sistem kompensasi yang adil sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan dan prestasi kerja yang diberikan akan membuat karyawan merasa puas dan dihargai atas hasil kerja yang telah mereka lakukan. Selain faktor kompensasi, besar pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan. Perusahaan harus mampu melakukan job analysis yaitu proses sistematis untuk dapat mengidentifikasi dan menentukan tanggung jawab serta sifat pekerjaan secara rinci. Hal tersebut bertujuan berguna untuk memperjelas batas tanggung jawab seseorang dalam bekerja dan juga dapat membantu dalam manajemen kompensasi oleh perusahaan itu sendiri. Berdasarkan permasalahan yang terjadi maka kerangka berpikir dalam bentuk model penelitian yang disusun seperti pada gambar berikut Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian Motivasi Beban kerja Kompensasi Disiplin Kerja Kinerja Karyawan 2.4. Hipotesis Penelitian 2.4.1. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hasibuan (2020) mengatakan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki banyak keinginan. Manusia cenderung selalu berupaya untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkannya untuk memenuhi kepuasan dalam hidup. Dorongan untuk mencapai keinginan itulah yang disebut sebagai motivasi. Purwati & Muttaqiyathun (2021) mengatakan bahwa ketika seseorang memiliki tingkat motivasi yang tinggi maka ia memiliki energi positif untuk dapat menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan dengan rasa senang, sehingga individu tersebut mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Mahardika (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa seorang karyawan yang akan memberikan usaha lebih untuk mencapai apa yang diinginkan untuk mendapat kepuasan kerja tersendiri dalam pekerjaannya. penelitian yang dilakukan oleh djamhur (2020) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Artinya bahwa motivasi menjadi sebuah alat penggerak untuk karyawan mau

melakukan tugas secara semangat dan optimal. Sementara itu, Novrita (2021) juga mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi berperan sebagai suatu dorongan karyawan untuk dapat mencapai suatu tujuan. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, maka hipotesis pada variabel pertama pada penelitian ini yaitu: H1: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.2. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah suatu bentuk imbal jasa yang diberi perusahaan terhadap karyawan atas dasar hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwianto (2019) mengatakan kompensasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dipahami bahwa ketika kompensasi yang diberikan kepada karyawan melampaui apa yang mereka harapkan, maka kompensasi dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Pioh & Tawas (2020) bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dipahami bahwa dalam penelitian ini, pemberian kompensasi yang efektif dapat mempengaruhi karyawannya tingkat kinerja secara optimal. Penelitian lain yang dilakukan oleh Alvian (2019) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dalam penelitian ini kompensasi memiliki peran penting yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan yang diindikasikan oleh besaran pemberian balas jasa yang adil dan sesuai dengan aturan pemberian kompensasi, sehingga memicu timbulnya peningkatan positif terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan terhadap perusahaan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kurniawati (2021) mengatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dipahami juga bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat maka akan membuat karyawan mampu memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka sehingga mereka mau meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

32 Berdasarkan kajian dari hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik sebuah hipotesis bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H2: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.3. Beban Kerja dan

Kinerja Karyawan Beban kerja dapat dipahami sebagai jumlah kuantitas pekerjaan yang diberikan diluar kapasitas kesanggupan karyawan dalam mengerjakan tugas dalam waktu yang telah ditentukan. 92 Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Siburian (2021) mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dipahami bahwa Ketika terjadi peningkatan beban kerja bagi pegawai dalam batas kemampuan tertentu, ternyata dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selaras dengan itu, Qurniyati (2023) mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. kualitas dan kuantitas beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan secara parsial. Penelitian lain yang dilakukan oleh Husin (2021) juga menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin bertambah beban kerja pegawai maka akan semakin menghasilkan kualitas kinerja yang bagus. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Namun oleh Alfian & Rahmana, (2023) hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa koefisien negatif yang terdapat pada beban kerja memiliki arti jika beban kerja meningkat dapat menurunkan kinerja karyawan yang dihasilkan. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu: H3: Terdapat pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.4.4. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu ukuran positif tidaknya perilaku karyawan yang bisa dijadikan indikasi apakah seorang karyawan mampu mengikuti aturan atau tidak. Vallennia (2020) mengatakan bahwa bahwa faktor disiplin kerja menjadi suatu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia sebab, apabila semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi target yang dapat dicapai. perusahaan yang memiliki tingkat disiplin yang rendah maka sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Senada dengan Sadat et (2020) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (DAOP Semarang). Selain itu

penelitian yang dilakukan oleh Astria (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 97 Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan mempengaruhi tinggi kualitas kinerja karyawan itu sendiri. Sejalan pendapat tersebut, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Atik (2020) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu: H4: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 30 38 53 54 77 91 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian pendekatan yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang tidak memuat suatu objek dengan membuat titik berat pada salah satu kedalam data (Sihura, 2021). Menurut Sugiyono, (2018) Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang unruk meneliti suatu populasi tertentu berlandaskan pada teori positivisme Dengan demikian untuk mengolah suatu data maka diperlukannya suatu kumpulan data dan digunakan instrumen penelitian untuk dianalisis. 3.2 Objek Penelitian Menurut Sugiyono, (2017) merupakan suatu sasaran yang dapat diketahui karakteristiknya sehingga memiliki nilai objektifitas, valid, dan reliabel. Maka dari itu, berdasarkan penjelasan diatas maka objek yang telah ditentukan dari penelitian ini ialah PT Bank XYZ Kantor Area Jakarta. Alasan menetapkan Bank XYZ Kantor Area Jakarta sebagai objek penelitian adalah karena kinerja karyawan yang dihasilkan perusahaan pada kantor area tersebut masih menjadi faktor penting yang harus ditingkatkan dan dikembangkan Kembali guna memperoleh hasil yang maksimal dan mampu meraih keunggulan kompetitif. Hal tersebut dikarenakan kinerja akan sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada para nasabah. 30 73 77 90 119 122 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian 3.3 1 Populasi Menurut Sugiyono, (2018) Populasi merupakan cakupan dari suatu objek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti guna dianalisa. Pada penelitian ini, populasi menggunakan objek karyawan Bank XYZ Kantor Area Jakarta yang berjumlah 77 karyawan. Peneliti menentukan

pembagian kriteria pada jumlah populasi yang ada, dengan tujuan agar memperoleh target sasaran responden yang sesuai. 3.3.2 Sampel Menurut Raturandang (2022) sampel adalah suatu wilayah yang bersifat general yang terdiri atas beberapa objek atau subjek yang memiliki keunikan dan karakteristik tertentu untuk dijadikan konsentrasi yang akan dipelajari oleh peneliti. sampel yang diambil dalam populasi harus memuat dari beberapa bentuk terkait representatif atau mampu mewakili suatu hal. Sugiyono, (2018) mengatakan bahwa apabila sampel yang ditentukan tidak representatif maka penelitian yang dilakukan tidak dapat menjawab permasalahan yang sedang terjadi. Dalam penelitian ini peneliti menentukan teknik penarikan sampel menggunakan teknik non-probability sampling. Teknik non-probability sampling merupakan suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan suatu peluang yang sama pada setiap populasinya. (Sugiyono, 2018). mengatakan bahwa teknik non-probability sampling lebih terfokuskan kepada suatu design penelitian yang memiliki ukuran populasi yang kecil dengan tujuan untuk mengetahui fenomena pada kehidupan nyata., penelitian ini menetapkan sampel berdasarkan jumlah keseluruhan pekerja yang ada di kantor area PT. Bank XYZ yang minimal telah bekerja selama 1 tahun berjumlah 67 karyawan. . 3.4 Metode Pengumpulan Data . Lalu data sekunder didapatkan melalui hasil dari analisa serta menelaah jurnal, e-book, karya ilmiah, penelitian terdahulu serta web browsing untuk mendapatkan artikel lainnya sebagai bahan informasi yang berhubungan dengan penelitian. (Agustina & Sari, 2021). Menurut Sukmawati et al., (2022) skala untuk melakukan pengukuran terhadap kuesioner digunakan untuk mengukur suatu opini ataupun persepsi responden mengenai suatu fenomena yang ada. Maka dari itu penelitian ini menggunakan jenis skala likert, menurut Sekaran, (2021) skala likert merupakan skala yang dirancang untuk mengetahui seberapa besar responden menyetujui beberapa pernyataan yang telah ditentukan peneliti. Berikut merupakan skala likert yang akan digunakan dalam penelitian ini, yakni : Tabel 3.1 Skala Likert 3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Jufrizen & Sitorus (2021) Definisi operasional variabel penelitian merupakan suatu atribut atau dapat dikatakan sebagai sifat atau nilai dari objek yang memiliki suatu variasi yang ditetapkan peneliti untuk dikaji lalu kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini diketahui bahwa variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja. Sementara untuk variabel dependen yakni kinerja karyawan. Definisi variabel serta pengukuran dalam penelitian ini dapat diperhatikan dalam tabel di bawah ini : Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel No Variabel Indikator

Ukuran Skala Pengukuran Motivasi (X1) hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. (Gunawan 2020) Kreativitas

1 Saya berupaya berinovasi untuk menyelesaikan permasalahan yang sulit diatasi Likert 1-5
2 Saya memiliki dorongan untuk berinisiatif bekerja
3 Saya memiliki dorongan untuk mendapat umpan Skala Skor Sangat Setuju 5 Setuju 4 Netral 3 Tidak Setuju 2 Sangat Tidak Setuju 1

Umpan balik balik dari hasil pekerjaan yang dikerjakan 4 Saya memperoleh penghargaan pada setiap target kerja yang berhasil dicapai

Pengembangan diri 5 Saya memiliki keinginan untuk mempelajari keahlian baru untuk menunjang kinerja 6 Saya merasa perusahaan memberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya Tingkat usaha 7 Saya ingin selalu meningkatkan usaha dalam mencapai target yang diberikan oleh atasan 8 Saya tidak mudah menyerah apabila mendapat teguran dari atasan 2

Kompensasi (X2) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Gaji 9 Besar gaji yang didapatkan dari perusahaan telah sesuai dengan penilaian kompetensi yang dimiliki secara objektif Likert 1-5 10 gaji pokok yang saya peroleh telah memenuhi kebutuhan dasar Tunjangan 11 saya mendapat jaminan keselamatan kerja dari perusahaan 12 Saya memperoleh gaji

sesuai dengan besar beban kerja yang saya terima Insentif 13 Saya mendapatkan uang lembur yang dibayarkan perusahaan 14 Saya memperoleh insentif sesuai dengan prestasi kerja yang saya berikan 3 Beban Kerja (X3) beban kerja diartikan sebagai suatu pekerjaan yang diterima karyawan dirasa melebihi kapasitas Target Yang Harus Dicapai 15 Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan 16 Saya merasa mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pekerjaannya tingkat kesulitan tinggi Likert 1-5 Kondisi Pekerjaan 17 Saya merasa beban kerja tinggi dapat mempengaruhi produktivitas saya 18 Saya merasa penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat Penggunaan Waktu 19 Saya merasa penentuan waktu bekerja cukup adil bagi karyawan 20 Saya membutuhkan usaha lebih besar untuk dapat mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan Standar Pekerjaan 21 Saya merasa jenis pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kualifikasi kompetensi yang saya miliki. 22 Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat kualitas kerja kurang baik 4 Disiplin Kerja (X4) merupakan sebuah bentuk kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menjalankan semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di dalam suatu perusahaan Kesadaran 23 Saya memiliki kesadaran dalam menaati tata tertib Likert 1-5 24 Memiliki kesadaran atas tugas dan tanggung jawab dalam bekerja Kesediaan 25 Saya mampu mengikuti nilai aturan yang berlaku diperusahaan 26 Saya merasa mampu mengikuti arahan yang diberikan atasan Ketaatan 27 Saya mampu menjaga ketepatan waktu hadir 28 Mampu bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang ditentukan 5 Kinerja karyawan Kinerja merupakan sebuah hasil output dari usaha pekerjaan yang dikerjakan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang didasarkan pada pengalaman, kecakapan, dan kemampuan dalam menyelesaikannya tepat waktu Kuantitas Kerja 29 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang

diberikan perusahaan Likert 1-5 30 Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan Kualitas Kerja 31 Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya. 32 Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Ketepatan Waktu 33 Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan 34 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik. Hubungan Antar Personal 35 Saya selalu mendukung setiap ide-ide yang bersifat inovatif dalam pekerjaan. 36 Hubungan karyawan terjalin dengan konflik yang rendah 3.6 Teknik Analisis Data Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM (SPSS) versi 23. (Nadiya & Wahyuningsih, 2020) Dalam pengolahan data pada uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ. Model dalam analisis regresi linier berganda juga memerlukan uji lainnya yang dinilai dapat mendukung jalannya pengujian dalam olah data yakni melalui uji asumsi klasik yang diantaranya yakni terdapat uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif Menurut Sugiyono dalam Nurhandayani, (2019) uji statistik deskripsi digunakan untuk mengetahui gambaran objek yang sedang diteliti dalam suatu penelitian. Data tersebut didapatkan dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah disebar. Lalu peneliti akan melakukan olah data yang terkumpul dengan cara mengelompokkan serta membuat tabulasi data yang kemudian akan mengambil rata-rata data tersebut lalu menginterpretasikannya. (Fatimah et al., 2022) Menurut Nadiya & Wahyuningsih, (2020) mengatakan bahwa teknik analisis deskriptif dapat menjelaskan bagaimana kondisi demografi suatu objek yang diteliti. Maka statistik deskriptif dalam penelitian ini mengolah data demografi responden seperti nama, pekerjaan, status, umur, jenis kelamin responden. 3.6.2 Uji Instrumen Data 3.6.2.1 Uji Validitas Uji Validitas digunakan

untuk dapat mengetahui apakah penelitian yang dilakukan sudah menggunakan ukuran sampel dan metode penelitian yang mendukung teori terhadap variabel yang diteliti. (Hunata et al., 2019) Menurut Purwanto et al., (2021) uji validitas digunakan untuk dapat mengukur terkait sejauh mana ketelitian serta ketepatan alat ukur dalam menjalankan fungsinya untuk memberikan hasil dari analisa data yang sesuai dengan beragam korelasi terhadap pernyataan-pernyataan dengan skor total. analisis terhadap Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai R hitung dengan R tabel untuk tingkatan signifikan sebesar 5% dari nilai degree of freedom ($df = n - 2$), dalam hal ini n dapat diketahui sebagai banyaknya sampel yang ditetapkan. apabila R hitung $>$ R tabel maka suatu pernyataan yang ditetapkan dapat dimasukkan kedalam golongan tidak valid.

Syarat Uji Validitas: 1. Jika Sig (2-tailed) $<$ 0,05 dinyatakan valid

2. Jika Sig (2-tailed) $>$ 0,05 dinyatakan tidak valid

3.6.2.2 Uji Reliabilitas Menurut Wahyudi, (2020) dalam buku Saputra, (2020) Suatu pengukuran yang memiliki tingkat atau hasil reliabilitas cukup tinggi disebutkan sebagai jenis pengukuran yang reliabel. Reliabilitas dapat dipahami sebagai suatu istilah yang menunjukkan konsistensi suatu data apabila dilakukan suatu pengukuran ulang kembali dalam percobaan pertama maupun percobaan yang berkali-kali. (Ridwan, 2019) Suatu instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel jika instrumen tersebut dapat digunakan secara berulang kali dan mampu menunjukkan hasil pengukuran yang sama atau konstan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dalam sebaran kuesioner terhadap jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh responden dalam beberapa kali tahapan pengujian pada kesempatan atau waktu yang berbeda namun tetap dengan menggunakan formulir kuesioner yang sama. (Wahyudin, 2020) dalam buku (O. & A. Saputra, 2020) Syarat Uji Reliabilitas:

1. Apabila hasil yang diperoleh dari nilai r-alpha lebih besar dari nilai r-tabel maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan dinyatakan reliabel

2. Apabila hasil yang diperoleh dari nilai r-alpha lebih kecil dari nilai r-tabel maka dapat disimpulkan bahwa penelitian

yang dilakukan dinyatakan tidak reliabel a. Apabila nilai pada tabel

Cronbach's Alpha $> 0,06$ maka data yang diteliti dinyatakan reliabel

b. Apabila nilai pada tabel Cronbach's Alpha $< 0,06$ maka data

yang diteliti dinyatakan tidak reliabel (Amalia et al., 2022) 3.6 **10 74 125** 3 Uji

Asumsi Klasik 3.6 3.1 Uji Normalitas Menurut Ghozali (2022) uji

normalitas merupakan sebuah uji analisis yang digunakan untuk mengetahui

persebaran data dinyatakan normal atau tidak. Variabel dapat dinyatakan layak

apabila variabel tersebut terdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan

metode analisis kolmogorov smirnov dengan teknik analisis exact test monte carlo.

Menurut Ghozali (2019), terdapat 2 dasar ketentuan dalam menggunakan

metode exact test monte carlo yaitu sebagai berikut: a) Jika nilai

signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data yang

diteliti terdistribusi secara normal b) Jika nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan data yang diteliti tidak terdistribusi normal. 3.6

3.2 Uji Multikolinieritas pada penelitian ini uji multikolinieritas

dilakukan untuk mengetahui korelasi antara variabel independen, Khatijah, (2020).

9 Model penelitian yang baik semestinya tidak memiliki gejala korelasi

antar variabel independent yang diteliti. **9 48 81** Untuk mengetahui keberadaan

gejala multikolinieritas dalam model regresi diamati dari hasil analisis

pada tabel tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). **9** Suatu variabel dapat

dikatakan bebas gejala multikolinieritas apabila nilai dari tolerance

kurang dari 0,10 atau $VIF < 10$, sebaliknya, apabila nilai tolerance

lebih dari 0,10 atau nilai $VIF > 10$. **9 89** 3.6 **46 89** 3.3 Uji

Heterokedastisitas Uji heterokedastisitas berguna untuk dapat mengetahui

apakah model regresi terjadi ketidaksesuaian varians dari residual. Cara untuk

melakukan prediksi data terhadap ada atau tidak nya fenomena

heterokedastisitas yakni dapat dilihat dalam pola gambar scatterplot.

(Khatijah et al., 2020) 3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

(Multiple Regression Analysis) Menurut Subandriyo, (2020) analisis regresi

merupakan suatu teknik untuk mendeteksi apakah suatu variabel dependen

memiliki ketergantungan dengan satu atau lebih variabel independen

(variabel penjelas/bebas). Nasution et al., (2019) menyatakan bahwa analisis dalam hubungan antar variabel disebut sebagai analisis regresi sederhana apabila hanya melibatkan variabel independen (variabel bebas/prediktor), sedangkan dalam analisis regresi berganda jika dalam suatu penelitian tersebut melibatkan lebih dari satu variabel independen.

Menurut Sugiyono, (2019) dalam tahapan teknik analisis data regresi linier dapat dirumuskan sebagai berikut: Penjelasan keterangan :

Y = variabel independen yaitu kinerja karyawan
 a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi
 X_1 = motivasi
 X_2 = kompensasi
 X_3 = beban kerja
 X_4 = disiplin kerja
 e = Standar error

3.6. Uji Hipotesis (Kelayakan model)

3.6.5.1 Uji Koefisien Determinasi R^2

Menurut Agustina & Sari, (2021) Uji determinasi (R^2) memiliki

tujuan untuk melakukan sebuah pengukuran kemampuan terhadap model yang akan diteliti dalam penerapan suatu variasi dari beberapa variabel dependen. Apabila hasil pengukuran determinasi memiliki nilai yang kecil maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kemampuan variabel independen dalam melakukan penjelasan variabel dependen sangat terbatas.

3.6.5.2 Uji Statistik F Uji f Menurut Khatijah et al., (2020) dikatakan bahwa uji f berguna untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh secara

$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ bersamaan terhadap variabel dependen atau tidak.

Menurut Ghozali, Imam dan Latan, (2020) Untuk mengetahui apakah suatu variabel berpengaruh

secara bersama-sama atau tidak dapat diketahui berdasarkan ketetapan hipotesis dalam uji f sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel: - Apabila nilai yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$

hitung, maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya variabel independen yang diteliti tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen - Apabila nilai yang diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$

hitung, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

2. Dengan melakukan analisa terhadap nilai probabilitas signifikansi: - Jika

2. Dengan melakukan analisa terhadap nilai probabilitas signifikansi: - Jika

2. Dengan melakukan analisa terhadap nilai probabilitas signifikansi: - Jika

2. Dengan melakukan analisa terhadap nilai probabilitas signifikansi: - Jika

probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima 3.6 6 Uji

Statistik T Menurut Furqon, (2020) Uji parsial berguna untuk

menganalisa seberapa besar pengaruh dari dari setiap variabel independen

yang diteliti secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Untuk dapat

mengetahui seberapa besar pengaruh pengujian variabel yang diteliti dapat

diamati dari tingkat signifikansi standar eror defiasi yakni 0.05 atau

5. Ini artinya bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki suatu

tingkatan keyakinan yang sebesar 0,95. Berikut merupakan rumus dalam

penentuan uji parsial: $H_0 : b_1 = 0$ $H_a : b_1 \neq 0$ Ketentuan da

lam pengujian Uji Parsial (Uji T): 1. Jika nilai signifikansi $\leq 5\%$,

H_0 ditolak dan H_a diterima 2. **57 73** Jika nilai signifikansi $\geq 5\%$, H

0 diterima dan H_a ditolak BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1. Hasil Analisis Data 4.1

1. Karakteristik Responden Pada penelitian ini sampel yang ditetapkan

ditujukan pada karyawan PT. Bank XYZ kantor area jakarta yang

berjumlah 67 responden. Metode penelitian ini dilakukan dengan

menyebarkan kuesioner melalui google form yang dilaksanakan pada tanggal

10 Mei 2024 hingga 19 mei 2024. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari

penelitian yang dilakukan diketahui bahwa karakteristik responden dapat

dibedakan berdasarkan kelompok usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status pernikahan.

46 96 Jenis Kelamin Pada jenis kategori jenis kelamin dari hasil

jawaban responden dibedakan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Pada tabel

4.1 dapat diketahui data bahwa jenis kelamin laki-laki memperoleh

presentase jawaban sebesar 54,4% atau terdapat sebanyak 36 orang dan

perempuan dengan presentase 45,6% atau 31 orang. **63** Hasil ini menggambarkan

bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Usia Responden

Karakteristik usia responden dibagi menjadi 4 kelompok rentang usia.

Berikut merupakan keterangan hasil dari penelitian yang diperoleh: Tabel

4.2 Usia Responden Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024 Berdasarkan hasil

dari penelitian yang diperoleh dari table 4.2, diketahui bahwa Usia

responden didominasi oleh responden yang berusia 21-30 Tahun yakni

sebesar 55,2%, kemudian responden yang berusia 31-40 Tahun memperoleh persentase sebesar 23,9%, responden yang berusia 41-50 Tahun ada sebesar 13,4%, dan responden yang berusia >50 ada sebesar 7,5%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Bank XYZ lebih besar didominasi oleh kelompok usia 21-30 Tahun.

Jenis Kelamin Jumlah Responden Persentase 21-30 Tahun 37 55,2% 31-40 Tahun 16 23,9% 41-50 Tahun 9 13,4% >50 Tahun 5 7,5%

Pendidikan Terakhir Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024 Dapat diamati pada tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi 4 jenis tingkatan yang terdiri dari tingkat SMA, diploma, Diploma, S1, dan S2. Hasil jawaban yang diperoleh responden pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir yang ditempuh para responden di perusahaan PT. Bank XYZ didominasi oleh para lulusan Sarjana 1 dengan jumlah persentase 58,5%, lalu lulusan diploma ada sebesar 24,6%, lulusan S2 ada sebesar 9,2%, dan lulusan SMA ada sebesar 7,7%. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Bank XYZ merupakan lulusan Sarjana Strata 1. Masa Kerja di Perusahaan berikut adalah tabel yang menunjukkan usia responden yang dikelompokkan berdasarkan lama bekerja pada perusahaan. Tabel 4.4 Masa kerja Responden Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa responden mayoritas memiliki masa kerja pada 2-4 tahun dengan persentase 51,5%. Sementara itu masa bekerja 1-2 tahun memiliki besar persentase 26,5%, karyawan yang bekerja lebih dari 4 tahun memiliki persentase 16,2% dan yang terkecil adalah karyawan yang pengalaman bekerja baru 1 tahun sebesar 5,9%.

4.1.2 Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Jumlah Responden Persentase SMA 5 55,2% Diploma 16 23,9% S1 41 13,4% S2 6 7,5%

Jenis Kelamin Jumlah Responden Persentase 1 Tahun 4 5,9% 1-2 Tahun 18 26,5% 2-4 Tahun 35 51,5% >4 Tahun 11 16,2%

Tahap analisis statistik deskriptif digunakan untuk dapat mengetahui nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari jawaban yang

diberikan responden pada setiap poin pernyataan yang diteliti. Statistik deskriptif bertujuan untuk memahami sebaran jawaban dari setiap skala pada butir pernyataan. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, diperoleh sebanyak 68 data dengan 67 data yang akan di olah. Ada sebanyak 1 data tidak turut digunakan dalam penelitian karena melebihi dari sampel yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval 1-5 poin. Perlu diketahui bahwa dalam kebutuhan interpretasi penelitian yang dilakukan diperlukan adanya informasi mengenai rentang skor untuk dapat menggambarkan hasil analisis dalam bagian uji statistik deskriptif. Berikut merupakan perhitungan rentang score: Rentang skor = skor maksimum – skor minimum Jumlah kategori Rentang skor = 5 – 1 = 4 Rentang skor = 0.8 Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa rentang skor pada penelitian ini sebesar 0.8 dapat membantu dalam menafsirkan interval dari setiap butir pernyataan dalam setiap kuesioner yang disebar. Tabel 4.5 merupakan keterangan rentang poin yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan.

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Tabel 4.6 Hasil Analisis

Deskriptif Motivasi Ko de Pertanyaan EM Bobot Mean Katergori 1 2 3

4 5 M1 Saya berupaya berinovasi untuk menyelesaikan permasalahan yang

sulit diatasi 0 0 4 21 41 4.58 Sangat Setuju M2 Saya memiliki

dorongan untuk berinisiatif bekerja 0 2 6 27 33 4.45 Sangat Setuju

M3 Saya memiliki dorongan untuk mendapat umpan balik dari hasil

pekerjaan yang dikerjakan 0 2 3 33 29 4.36 Sangat Setuju M4 Saya

memperoleh penghargaan pada setiap target kerja yang berhasil dicapai

0 0 4 25 39 4.49 Sangat Setuju M5 Saya memiliki keinginan untuk

mempelajari keahlian baru untuk menunjang kinerja 0 3 33 32 4.46

Sangat Setuju M6 Saya merasa perusahaan memberi kesempatan untuk

mengambangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya 0

3 1 33 32 4.55 Sangat Setuju M7 Saya ingin selalu meningkatkan

usaha dalam mencapai target yang diberikan oleh atasan 0 1 6 26

35 4.46 Sangat Setuju M8 Saya tidak mudah menyerah apabila mendapat

teguran dari atasan 0 5 34 29 4.33 Sangat Setuju Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024 Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 67 responden yang ditetapkan, tabel 4.2 menunjukkan bahwa descriptive statistics variabel Motivasi pada item M1 memiliki skor mean tertinggi sebesar 4,58 dengan nilai pada masing-masing butir poin skor tertinggi 5 dengan total 41 responden dan skor terkecil pada nilai 3 dengan total 4 responden. Untuk item pernyataan M2 memiliki skor mean sebesar 4.45 dengan memiliki skor jawaban tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah total 33 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 2 responden saja yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan M3 memiliki nilai mean terendah sebesar 4.36 skor tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah total 29 responden yang memilih dan skor terkecil pada nilai 2 dengan 2 responden saja yang menjawab pada poin tersebut. Pada pernyataan M4 memiliki skor mean sebesar 4.49 dengan nilai jawaban tertinggi pada nilai 5 dengan total 39 responden dan skor terkecil ada pada nilai 3 dengan jumlah 4 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan M5 memiliki skor mean 4.46 dengan skor jawaban tertinggi pada nilai 4 dengan total 33 responden dan skor terkecil ada pada nilai 3 dengan jumlah 3 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan M6 memiliki skor mean sebesar 4.55 dengan skor jawaban tertinggi pada nilai 4 dengan total 33 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 3 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan M7 memiliki skor mean 4.46 dengan skor jawaban tertinggi pada nilai 5 dengan total 35 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan M8 memiliki skor terkecil mean sebesar tertinggi pada nilai 4 Dengan total 34 responden dan skor terkecil ada pada nilai 3 dengan jumlah 5 responden yang menjawab pada nilai tersebut. semua data yang diperoleh ini menunjukkan bahwa Tingkat dari persetujuan responden mayoritas mendukung terhadap setiap aspek butir pernyataan

motivasi. 1.1.2.2. Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi Kode Pertanyaan EM Bobot Mean Kategori

Kode	Bobot	Mean	Kategori
K1	5	4.21	Setuju
K2	4	4.46	Sangat Setuju
K3	3	4.36	Sangat Setuju
K4	5	4.42	Sangat Setuju
K5	3	4.37	Sangat Setuju
K6	4	4.46	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024 Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 67 responden yang menjawab, tabel 4.3 menunjukkan bahwa deskriptif statistik variable Kompensasi pada item K1 memiliki skor mean sebesar 4.21 dengan hasil jawab tertinggi pada nilai 4 dengan total 40 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden. Untuk item pernyataan K2 memiliki skor mean sebesar 4.46 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah total 36 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden saja yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan K3 memiliki nilai mean sebesar 4.36 dengan skor jawaban tertinggi pada nilai 4 dengan jumlah total 33 responden yang memilih dan skor terkecil pada nilai 2 dengan 2 responden saja yang menjawab pada poin tersebut. Pada pernyataan K4 memiliki nilai mean sebesar 4.42 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 39 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan K5 memiliki nilai mean sebesar 4.37 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 4 dengan total 34 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan K6 memiliki nilai mean

sebesar 4.46 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 38 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Sementara itu rata-rata skor yang diperoleh dari uji deskriptif adalah K1 4,31, K2 4.46, K3 4.36, K4 4.42, K5 4.37, K6 4.46. semua data yang diperoleh ini menunjukkan bahwa Tingkat dari persetujuan responden mayoritas mendukung terhadap setiap aspek butir pernyataan kompensasi.

1.1.2.3. Hasil Analisis Deskriptif Beban Kerja

Tabel	Kode Pertanyaan	EM	Bobot	Mean	Kategori
4.8	BK1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	0 1 4 26 37	4.52	Sangat Setuju
	BK2	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi	0 1 3 38 26	4.30	Sangat Setuju
	BK3	Saya merasa beban kerja tinggi dapat mempengaruhi produktivitas saya	0 2 4 30 31	4.37	Sangat Setuju
	BK4	Saya merasa penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat	0 7 25 36	4.43	Sangat Setuju
	BK5	Saya merasa penentuan waktu bekerja cukup adil bagi karyawan	0 0 7 33 27	4.33	Sangat Setuju
	BK6	Saya membutuhkan usaha lebih besar untuk dapat mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0 1 3 27 36	4.48	Sangat Setuju
	BK7	Saya merasa jenis pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kualifikasi kompetensi yang saya miliki.	0 0 6 28 33	4.49	Sangat Setuju
	BK8	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat kualitas kerja kurang baik	0 1 4 24 36	4.45	Sangat Setuju

Sumber: Data Penelitian 2024 Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 67 responden yang ditetapkan, tabel 4.24 menunjukkan bahwa deskriptif statistik variabel Beban kerja pada item BK1 memiliki nilai mean sebesar 4.52 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 37 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden. Untuk item pernyataan BK2 memiliki skor mean sebesar 4.30 dengan jawaban tertinggi pada nilai 4 dengan jumlah total 38 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden saja yang

menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan BK3 memiliki nilai mean sebesar 4.37 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah total 31 responden yang memilih dan skor terkecil pada nilai 2 dengan 2 responden saja yang menjawab pada poin tersebut. Pada pernyataan BK4 memiliki nilai mean sebesar 4.43 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 36 responden dan skor terkecil ada pada nilai 3 dengan jumlah 7 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan BK5 memiliki skor nilai mean sebesar 4.33 dengan jawaban tertinggi pada nilai 4 dengan total 33 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan BK6 memiliki nilai mean sebesar 4.48 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 36 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan BK7 memiliki nilai mean sebesar 4.49 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 33 responden dan skor terkecil ada pada nilai 3 dengan jumlah 6 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan BK8 memiliki nilai mean sebesar 4.45 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 Dengan total 36 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. semua data yang diperoleh ini menunjukkan bahwa Tingkat dari persetujuan responden mayoritas mendukung terhadap setiap aspek butir pernyataan beban kerja.

1.1.2.4. Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin kerja Ko de Pertanyaan

EM	Bobot	Mean	Kategori	1	2	3	4	5	DK1
Saya memiliki kesadaran dalam menaati tata tertib	0	1	4	31	32	4.40	Sangat Setuju	DK 2	
Memiliki kesadaran atas tugas dan tanggung jawab dalam bekerja	0	0	6	22	39	4.51	Sangat Setuju	DK 3	
Saya mampu mengikuti nilai aturan yang berlaku diperusahaan	0	1	4	38	25	4.31	Sangat Setuju	DK 4	
Saya merasa mampu mengikuti arahan yang diberikan atasan	0	2	4	28	34	4.42	Sangat Setuju	DK 5	
Saya mampu menjaga ketepatan waktu hadir									

0 0 4 43 20 4.27 Sangat Setuju DK6 Mampu bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang ditentukan 0 1 3 25 38 4.49 Sangat Setuju

Sumber: Data Penelitian 2024 Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 67 responden yang ditetapkan, tabel 4.5 menunjukkan bahwa descriptive statistics variable disiplin kerja pada item DK1 memiliki nilai mean sebesar 4.40 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 32 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden. Untuk item pernyataan DK2 memiliki nilai mean sebesar 4.51 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah total 39 responden dan skor terkecil pada nilai 3 dengan total 6 responden saja yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan DK3 memiliki nilai mean sebesar 4.31 dengan nilai skor tertinggi pada nilai 4 dengan jumlah total 38 responden yang memilih dan skor terkecil pada nilai 2 dengan 1 responden saja yang menjawab pada poin tersebut. Pada pernyataan DK4 memiliki nilai mean sebesar 4.34 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 34 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 2 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan DK5 memiliki nilai mean sebesar 4.27 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 4 dengan total 43 responden dan skor terkecil ada pada nilai 3 dengan jumlah 4 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan DK6 memiliki nilai mean sebesar 4.49 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 38 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. semua data yang diperoleh ini menunjukkan bahwa Tingkat dari persetujuan responden mayoritas mendukung terhadap setiap aspek butir pernyataan Disiplin kerja.

1.1.2.5. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Kode Pertanyaan EM Bobot Mean Katergori 1 2 3 4 5

KK1 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan perusahaan 0 1 3 29 33 4.45 Sangat Setuju

KK2 Saya mampu mencapai target pekerjaan yang

telah ditetapkan perusahaan 0 2 2 31 33 4.43 Sangat Setuju KK3
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya. 0 1 5
27 33 4.40 Sangat Setuju KK4 Kualitas kerja saya sudah memenuhi
standar yang telah ditetapkan perusahaan. 0 1 4 33 30 4.39 Sangat
Setuju KK5 Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil
pekerjaan 0 1 3 32 32 4.43 Sangat Setuju KK6 Saya selalu
menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam
kurun waktu tertentu dengan baik. 0 1 2 32 33 4.45 Sangat Setuju
KK7 Saya selalu mendukung setiap ide-ide yang bersifat inovatif dalam
pekerjaan. 0 2 3 33 30 4.37 Sangat Setuju KK8 Hubungan karyawan
terjalin dengan konflik yang rendah 0 1 5 36 26 4.31 bSangat
Setuju Sumber: Data Penelitian 2024 Berdasarkan hasil data yang
diperoleh dari 67 responden yang ditetapkan, tabel 4.6 menunjukkan
bahwa descriptive statistics variabel Kinerja Karyawan pada item KK1
memiliki skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 33 responden dan
skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden. Untuk item
pernyataan KK2 memiliki skor tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah
total 33 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1
responden saja yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan KK3
memiliki nilai skor tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah total 33
responden yang memilih dan skor terkecil pada nilai 2 dengan 1
responden saja yang menjawab pada poin tersebut. Pada pernyataan KK4
memiliki skor tertinggi pada nilai 4 dengan total 33 responden dan
skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang
menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan KK5 memiliki skor
tertinggi pada nilai 4 dengan total 32 responden dan skor terkecil
ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai
tersebut. Pada pernyataan KK6 memiliki skor tertinggi pada nilai 5
dengan total 33 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan
jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan
KK7 memiliki skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 33 responden

dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 2 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan KK8 memiliki skor tertinggi pada nilai 4 Dengan total 36 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. semua data yang diperoleh ini menunjukkan bahwa Tingkat dari persetujuan responden mayoritas mendukung terhadap setiap aspek butir pernyataan Kinerja Karyawan 1.1

76 3. Hasil Uji Validitas Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode pearson correlation product moment dengan media pengolahan data software SPSS. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat 67 responden, sehingga untuk dapat mengetahui nilai r table penelitian dapat diketahui dengan nilai $df = (n - 2)$ sehingga nilai r table yang diperoleh sebesar 65 adalah 4.1.3.1. Hasil Uji Validitas Motivasi Tabel 4.11 Hasil Analisis Validitas Motivasi Item pertanyaan r hitung r tabel keterangan M1 0,562 0.2027 valid M2 0,597 0.2027 valid M3 0,589 0.2027 valid M4 0,581 0.2027 valid M5 0,422 0.2027 valid M6 0,379 0.2027 valid M7 0,677 0.2027 valid M8 0,591 0.2027 valid Sumber: Data Penelitian 2024 jika dilihat hasil uji pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan pada 8 butir pernyataan dalam variabel motivasi diketahui bahwa diperoleh nilai r hitung memiliki nilai lebih besar dari pada nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable motivasi dapat dikatakan valid. 4.1.3.2. Hasil Uji Validitas Kompensasi Tabel 4.12 Hasil Analisis Validitas Kompensasi Item pertanyaan r hitung r tabel keterangan K1 0,328 0.2027 valid K2 0,439 0.2027 valid K3 0,419 0.2027 valid K4 0,382 0.2027 valid K5 0,420 0.2027 valid K6 0,520 0.2027 valid Sumber: Data Penelitian 2024 Pada tabel 4.8 diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 6 item pernyataan pada variable kompensasi (K) memperoleh r hitung lebih besar dari pada nilai r table yaitu 0.2027, maka dapat dikatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir

pernyataan yang diteliti dinyatakan valid untuk dilanjutkan kepada tahap berikutnya. 4.1.3.3. Hasil Uji Validitas Beban Kerja Tabel 4.13 Hasil Analisis Validitas Beban Kerja Item pertanyaan r hitung r tabel keterangan BK1 0,557 0.2027 valid BK2 0,351 0.2027 valid BK3 0,393 0.2027 valid BK4 0,545 0.2027 valid BK5 0,574 0.2027 valid BK6 0,492 0.2027 valid BK7 0,583 0.2027 valid BK8 0,531 0.2027 valid Sumber: Data Penelitian 2024 jika melihat table 4.9 dapat diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 8 butir item pernyataan variable Beban Kerja (BK) memiliki perolehan r hitung lebih besar dari pada nilai r table yaitu 0.2027, maka dapat dikatakan bahwa r hitung > r table.

1 Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang diteliti pada variable Beban Kerja dapat dikatakan valid. 1 4.1 3.4. Hasil Uji

Validitas Disiplin kerja Tabel 4.14 Hasil Analisis Validitas Disiplin kerja Item pertanyaan r hitung r tabel keterangan DK1 0,545 0.2027 valid DK2 0,304 0.2027 valid DK3 0,310 0.2027 valid DK4 0,559 0.2027 valid DK5 0,332 0.2027 valid DK6 0,366 0.2027 valid Sumber: Data Penelitian 2024 Berdasarkan perolehan hasil uji validitas pada table 4.10 diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 6 item pernyataan pada variable Disiplin Kerja (DK) r hitung memiliki nilai perolehan lebih besar dari pada nilai r table yaitu 0.2027 (r hitung > r table). 1

102 113 Maka dapat disimpulkan seluruh item variabel disiplin kerja yang diteliti dinyatakan valid. 1 4.1 1 3.5. Hasil Uji Validitas Kinerja

Kerja Tabel 4.15 Hasil Analisis Validitas Kinerja Karyawan Item pertanyaan r hitung r tabel keterangan KK1 0,547 0.2027 valid KK2 0,549 0.2027 valid KK3 0,583 0.2027 valid KK4 0,592 0.2027 valid KK5 0,468 0.2027 valid KK6 0,548 0.2027 valid KK7 0,531 0.2027 valid KK8 0,619 0.2027 valid Sumber: Data Penelitian 2024 Berdasarkan perolehan hasil uji validitas pada table 4.11 diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 6 item pernyataan pada variable Kinerja Karyawan (K) mendapatkan perolehan r hitung lebih besar dari pada nilai r table yaitu 0.2027, maka dapat dikatakan bahwa r hitung > r table. 1 98

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable Kinerja Karyawan dapat dikatakan valid. 1 4.1 4. Reliabilitas Penggunaan uji reabilitas bertujuan untuk dapat mengetahui tingkat data yang diuji memiliki konsistensi dan dapat dinyatakan reliabel atau tidak, sehingga melalui uji tersebut data yang diperoleh dapat dipercaya. 53 Metode penilaian yang digunakan yaitu dengan metode Cronbach Alpha dengan menggunakan software SPSS. 1 114 Data yang diteliti dapat dianggap reliabel apabila nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,06. 1 Sebaliknya, data yang diteliti akan dianggap tidak reliabel apabila nilai Cronbach alpha lebih kecil dari 0,06

Tabel 4.16 Hasil Analisis Reliabilitas Variabel

Cronbach Alpha	Keterangan	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)	Beban Kerja (X3)	Disiplin Kerja (X4)	Kinerja Karyawan (Y)
0,762	0,738	0,759	0,772	0,793	Reliabel	Reliabel

Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Sumber: Data Penelitian 2024 Hasil yang diperoleh pada table 4.12 dapat diketahui bahwa dari seluruh variable independen yang terdiri dari variabel Motivasi, Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan seluruhnya memperoleh nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,06 (Cronbach Alpha > 0,06) Sehingga dapat simpulkan bahwa seluruh instrument variabel pada penelitian yang dilakukan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya 4.1 1 67 73 93 95 102 119 123 5 Hasil Uji Asumsi Klasik 4.1 1 5.1 Hasil Uji Normalitas Metode Monte Carlo Metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas adalah dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov dengan perhitungan monte carlo. Penelitian ini dapat dianggap terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi memiliki hasil lebih dari 0,05 (nilai Probabilitas Signifikansi > 0.05). Sebaliknya, data akan dianggap tidak terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi memiliki hasil kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas Signifikansi < 0.05) Jika melihat hasil uji normalitas pada table 4.12 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi pada metode monte carlo diperoleh sebesar 0,219, artinya nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 (probabilitas signifikansi > 0,05).

Sehingga data variable penelitian secara keseluruhan dapat dinyatakan terdistribusi normal.

1 4.1 5.2. Uji Multikolinieritas Pada umumnya uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya gejala keterkaitan antar variabel independen yang diteliti. 3 23 30 38 45 74 82 Untuk dapat mengetahui gejala multikolinieritas dapat dilihat dari tabel Coefficients pada kolom Variance Inflation Factor (VIF) dan kolom Tolerance. Model Collinearity Statistics Tabel 4.18 Hasil Analisis Multikolinieritas Sumber: Data Penelitian 2024 Berdasarkan perolehan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mendapatkan nilai VIF kurang dari 10 (Nilai VIF < 10). Kemudian, keempat variabel bebas juga mendapatkan nilai Tolerance lebih dari 0.1 (Nilai Tolerance > 0.1). 1 Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian tidak terkena gejala multikolinieritas

4.1 5.3. Uji Heterokedastisitas Penelitian menerapkan uji heterokedastisitas dengan metode uji park melalui perhitungan software SPSS. Data akan dianggap tidak terkena heterokedastisitas apabila nilai signifikansi t hitung lebih besar dari t tabel (Nilai t hitung > t tabel). Sebaliknya, data akan dianggap terkena heterokedastisitas apabila nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel (Nilai t hitung < t

tabel) Tabel 4.19 Hasil Analisis Heterokedastisitas Model Coefficient Kesimpulan t Sig. (Constant) Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Beban Kerja (X3) Disiplin Kerja (X4) -0.119 0.715 -0.391 -0.980 0.730 0.906 0.477 0.697 0.331 0.468 Tidak Terkena Heterokedastisitas Tidak Terkena Heterokedastisitas Tidak Terkena Heterokedastisitas Tidak Terkena Heterokedastisitas Dependent variabel LNei

2 Sumber: Data Penelitian 2024 4.1 6. Uji Regresi Uji regresi linear berganda sejatinya berguna untuk menjelaskan apakah variabel yang diteliti terdapat adanya hubungan keterkaitan antara satu variabel dependen dan variabel independen. Suatu model dianggap memiliki pengaruh signifikan apabila nilai probabilitas Tolerance VIF (Constant) Motivasi Kompensasi Beban Kerja Disiplin Kerja 0.423 0.919 0.438 0.805 2.362 1.088 2.281 1.243 kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas < 0.05) dan

sebaliknya data dianggap tidak signifikan apabila memiliki nilai probabilitas lebih dari 0.05 (Nilai Probabilitas > 0,05). Tabel 4.20 Uji ANOVA Sumber: Data Penelitian 2024 berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.20 dapat dicermati bahwa nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000. hal ini menunjukkan bahwa nilai sig < 0.05. artinya variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja(X3), Disiplin Kerja (X4) sudah layak untuk memprediksi tingkat variabel Kinerja Karyawan (Y).

1 19 29 33 34 39 48 57 58 63 64 90 95 99 Tabel 4.21 Uji Regresi Coefficients

Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients Model β Std. Error Beta t

Sig. (konstan) 2.781 4.416 0.630 0.531 Motivasi 0.495 0.135 0.505

3.674 0.001 Kompensasi 0.163 0.137 0.101 1.195 0.237 Beban Kerja

0.254 0.132 0.240 1.931 0.058 Disiplin Kerja 0.063 0.149 0.050 0.420

0.676 Sumber: Data Penelitian 2024 Dapat di analisa persamaan regresi

berdasarkan perolehan data pada Tabel 4.20 menghasilkan persamaan regresi

menjadi sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$

X4 ANOVA Model Sum of Square df Mean Square F Sig Regresi 256.440

4 64.110 21.839 .000 b Residual 182.007 62 2.936 Total 438.448 66

$Y = 2.781 + 0.495 X_1 + 0.163 X_2 + 0.254 X_3 + 0.063 X_4$

Konstanta Diketahui besar nilai yang diperoleh konstanta sebesar 2.781

hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari

Motivasi, Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja dianggap konstan

atau sama dengan 0 , maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar

2.781 secara simultan. 2. Koefisien Motivasi (X1) Pada tabel tersebut

diketahui bahwa variabel Motivasi memperoleh nilai koefisien regresi

sebesar 0.495. artinya, nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa setiap

terjadi peningkatan 1 poin pada butir jawaban pada pernyataan variable

motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.495. 3. Koefisien

Kompensasi (X2) Pada tabel diketahui bahwa kompensasi memiliki nilai

koefisien sebesar 0.163. artinya setiap peningkatan 1 poin pada

variabel kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.163. 4.

Koefisien beban kerja (X3) Pada uji regresi diperoleh nilai koefisien

regresi variabel beban kerja sebesar 0.254, artinya setiap terjadi peningkatan pada satu poin pada variabel beban kerja maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0.254. 5. Koefisien Disiplin Kerja (X4) Berdasarkan hasil dari uji regresi pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.063. hal ini dapat diartikan bahwa pada setiap kenaikan 1 poin pada variabel disiplin kerja, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.063.

4.1.7. Uji Hipotesis (Kelayakan model) Hasil Uji R Tabel 4.22 Hasil

Uji R Model R R Square Adjusted R Square 1 0,765 a 0,585 0,558

Sumber: Data Penelitian 2024 uji determinasi nilai R square yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0.585. hal tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel yang diteliti yaitu motivasi,

kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja dianggap mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja karyawan sebesar 58,5%, dengan demikian

sisa nilai persentase 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar

penelitian ini. Hasil Uji F Uji F menunjukkan apakah sebuah variable

independent mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variable

dependen. untuk dapat mengetahui apakah dalam pengujian penelitian dapat

berpengaruh secara simultan maka diperlukan rumusan hipotesis yang

dijadikan acuan penarikan Kesimpulan. untuk dapat mengetahui bahwa

hipotesis H1 dapat diterima maka jika $f_{hitung} > f_{table}$ atau

nilai $sig. < 0,05$. Jika syarat tersebut terpenuhi maka hipotesis H1

dapat diterima. Untuk membaca tabel persentase distribusi f maka harus

menggunakan rumus sebagai berikut: $Df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ $Df_2 =$

$n - k - 1 = 67 - 4 - 1 = 62$ Diketahui bahwa nilai f_{table} ialah 3 ; **5 75** $62 = 2.75$

3 Tabel 4.23 Hasil Uji F Sumber: Data Penelitian 2024 ANOVA a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	256.440	4	64.110	21.839	5 000
b Residual	182.007	62	2.936		
Total	438.448	66			

a. Dependent Variable:

TOTAL_KK b. Predictors: (Constant), TOTAL_DK, TOTAL_K, TOTAL_BK,

TOTAL_MK Berdasarkan table diatas, dapat diketahui nilai f_{hitung}

21.839 lebih besar dari f_{table} ($f_{hitung} > f_{table}$), serta

diketahui nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig } 0,000 < 0,05$). Artinya dapat diketahui bahwa semua variable independent yakni motivasi, kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ. Maka dari itu model dalam penelitian ini dapat dikatakan layak. 2.1.7.1.Uji T Untuk dapat mengetahui hasil dari analisis uji T, terdapat ketetapan yang dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Berikut ketetapan yang digunakan dalam mengetahui hasil uji T: 1. 2 45 62

93 > Jika nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0.05, dapat dikatakan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak. 36 83 109 > Artinya pada variabel independen yang diteliti tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. 7 16 23 36

60 > 2. Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0.05, maka dapat dikatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Tabel

4.24 Hasil Uji T Coeffisients t hitung t table sig keterangan

Motivasi 3.674 2.000 0.001 H1 diterima Kompensasi 1.195 2.000 0.237

H2 ditolak Beban Kerja 1.931 2.000 0.052 H3 ditolak Disiplin Kerja

0.420 2.000 0.676 H4 ditolak Sumber: Data Penelitian 2024 Berdasarkan

table diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut : 1. Motivasi (X1)

terhadap kinerja karyawan (Y) Hasil dari analisis pada uji T

diketahui bahwa variabel motivasi memperoleh nilai t hitung sebesar

3.674 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. dapat dipahami bahwa t

hitung > t tabel dan nilai sig, > 0,05. 2 3 6 12 18 21 34 39 41 44 71 94 100 > Artinya

variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ. 2. Kompensasi (X2) terhadap

kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari uji

T, dapat diketahui bahwa pada variabel independen kompensasi memiliki

perolehan nilai t hitung sebesar 1.195 serta nilai signifikansi yang

diperoleh sebesar 0.237. maka dapat dikatakan bahwa t hitung < t

tabel dan perolehan signifikansi > 0.05. dengan begitu dapat ditarik

kesimpulan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel

kompensasi (X2) tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 3. Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada uji T diketahui bahwa variabel beban kerja (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 1.931 dan nilai signifikansi sebesar 0.052. berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan perolehan signifikansi > 0.05 . maka dapat ditarik keputusan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel beban kerja (X3) tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) 4. Disiplin Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil penelitian dari hasil uji T diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0.420 dan nilai signifikansinya sebesar 0.676. berdasarkan hasil tersebut dapat dijabarkan bahwa nilai t hitung $< t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi > 0.05 . dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.


28 88 Artinya pada uji ini dapat diketahui bahwa variabel disiplin (X4) kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2 Pembahasan 4.2 24 1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian Putra & Laily (2019) bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh komara (2023) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Indo. Hasil yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diartikan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dapat menentukan seberapa baik mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Dalam hal ini, tingkat motivasi yang dimiliki karyawan pada PT. Bank XYZ dapat digambarkan pada pernyataan M1 yang menunjukkan kecenderungan jawaban persetujuan yang tinggi terhadap indikator kreativitas bahwa mereka selalu ingin berupaya berinovasi untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang

sulit di atasi. Pernyataan pada M1 ini dapat diartikan bahwa karyawan PT. Bank XYZ memiliki dorongan atau inisiatif untuk bertindak secara proaktif dan kreatif sehingga mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Dorongan inisiatif yang dimiliki karyawan dapat menumbuhkan rasa keingin tahuan yang tinggi dalam memahami dan menguasai setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan. Tentu hal tersebut akan memberikan dampak hasil kerja yang optimal. PT. XYZ sebagai pemegang otoritas bagi para karyawannya harus dapat memberikan ruang untuk mengembangkan kreativitas dan memiliki inisiatif dalam bekerja. Pada pernyataan M6 memiliki kecenderungan jawaban persetujuan yang sangat tinggi bahwa jika perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi bagi setiap individu, maka hal tersebut akan membantu karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan yang ia miliki. Dalam pernyataan M6, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang terbuka, adanya kebebasan dalam mencari Solusi, dan adanya budaya kolaboratif yang diterapkan tentu akan sangat mendukung bagi para karyawan menyelesaikan berbagai macam permasalahan pekerjaan. Gambaran tersebut yang menjadi faktor mengapa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Diketahui berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa hipotesa H2 ditolak. Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian Komara (2023), kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan pada pernyataan pada K2 yang memiliki nilai mean tertinggi mengatakan gaji pokok yang diterima karyawan telah memenuhi kebutuhan dasar, hal ini dapat diartikan bahwa besar gaji yang mereka peroleh telah sesuai dengan apa yang mereka harapkan untuk dapat memenuhi kebutuhan kehidupan mereka sehari-hari. Hasil kompensasi yang tidak berpengaruh dan signifikan juga dapat dilihat pada pernyataan K1

menyatakan bahwa besar gaji yang diperoleh karyawan dari perusahaan dinilai sesuai dengan penilaian kompetensi yang dimiliki secara objektif. Artinya gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan kompetensi dimana posisi yang mereka peroleh, sehingga besar gaji para karyawan sangat ditentukan pada masing-masing jabatan yang mereka miliki. Permasalahan ini menggambarkan kondisi aktual yang terjadi bahwa kompensasi berupa upah dan gaji yang diperoleh karyawan pada PT. Bank XYZ ditetapkan berdasarkan posisi atau jabatan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa perusahaan PT. Bank XYZ telah memenuhi kewajiban pembayaran kompensasi yang sesuai kepada para karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain dan tidak dipengaruhi oleh faktor variabel kompensasi. 4.2 

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa hipotesis pada H3 ditolak. Hasil ini tidak mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2023) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada uji deskriptif diketahui bahwa nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan BK1, yaitu karyawan PT. XYZ cenderung memberi tanggapan sangat setuju bahwa para karyawan mampu mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya. Artinya karyawan pada PT. Bank XYZ memiliki kemampuan yang baik dalam mengatasi beban kerja pada lingkungan kerja mereka sehingga mereka tidak merasa bahwa besar kuantitas kerja yang harus diselesaikan dapat membebani pekerjaan yang dijalankan. Sementara itu, pernyataan BK2 menyatakan bahwa karyawan PT. Bank XYZ cenderung merasa mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi. Artinya bahwa beban kerja yang diberikan oleh PT. Bank XYZ dapat diminimalisir oleh kreativitas dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut dapat tergambarkan dari nilai budaya yang diterapkan dalam

organisasi yang menanamkan nilai kreativitas serta kolaboratif dalam bekerja. 4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dari hasil analisis penelitian yang dilakukan pada uji T diketahui bahwa variabel disiplin kekrja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ. Hasil ini memberi jawaban bahwa H4 ditolak. hasil penelitian ini ternyata bertolak belakang dengan hasil penelitian yang nyatakan oleh Komara (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada pernyataan hipotesa H4 dikatakan bahwa jika disiplin kerja mampu meningkat dengan baik maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Namun pada hasil penelitian yang diperoleh, menyatakan bahwa variabel disiplin kerja ternyata tidak berpengaruh dan tidak signifikan, artinya dapat dipahami bahwa kenaikan kinerja seorang karyawan tidak dapat di lihat dari tingkat kedisiplinan. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian pada pernyataan DK2 yang memiliki mean tertinggi menyatakan bahwa para karyawan cenderung memberi tanggapan setuju mereka memiliki nilai kesadaran atas tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Namun, permasalahan tersebut nyatanya tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, pada penelitian ini dapat dipahami bahwa kedisiplinan hanya dapat membantu karyawan mengenali bagaimana alur dalam bekerja dan tidak mempengaruhi bagaimana seseorang mampu menghasilkan.

4.3 Implikasi Manajerial Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan implikasi manajerial sebagai berikut

1. Meningkatkan motivasi agar kinerja meningkat motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan sebuah pekerjaan. Menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan memerlukan strategi yang efektif untuk dapat melakukan implikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Membangun budaya pengakuan dan apresiasi secara terbuka dengan pemberian penghargaan atas sebuah pencapaian dapat meningkatkan motivasi. Dalam hal ini perusahaan dapat melihat bahwa faktor pernyataan M8 merupakan indikator dengan hasil

mean terkecil. Pernyataan M8 yang mengatakan bahwa karyawan merasa tidak mudah menyerah apabila mendapat teguran dari atasan dapat diartikan bahwa kondisi semangat dan motivasi para karyawan memiliki tingkat kegigihan yang harus dijaga. Untuk itu pemimpin dalam memberikan arahan atau teguran harus memerhatikan cara menegur yang baik dapat membantu menjaga hubungan yang positif antara pimpinan dan bawahan. Kritik yang disampaikan dengan cara yang tidak tepat dapat merusak kepercayaan dan rasa hormat bawahan terhadap pimpinan. BAB V PENUTUP 5.1. Kesimpulan Dapat disimpulkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel motivasi, kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Bank XYZ, dengan jumlah responden berjumlah 67 karyawan. Penelitian ini menggunakan media google form untuk mengisi kuesioner pernyataan penelitian yang dilakukan serta menggunakan software SPSS untuk keperluan pengolahan data dengan diperoleh kesimpulan dari hasil analisis sebagai berikut: 1. Motivasi (X1), Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank ZYX. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mengapresiasi setiap pencapaian yang diperoleh, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu meningkatkan potensi, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan Keputusan, maka akan menciptakan motivasi yang positif yang berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. 8 19 42 49 2. Kompensasi (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank XYZ. Hal ini dapat diartikan bahwa variable kompensasi yang diterapkan perusahaan belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan. besar gaji para karyawan sangat ditentukan pada masing-masing jabatan yang mereka miliki sehingga karyawan sudah merasa hak mereka terpenuhi. 4 6 8 14 20 21 26 31 43 51 108 3. Beban kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank XYZ. 120 Hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja yang diberikan oleh PT Bank XYZ dapat diminimalisir oleh kreativitas dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. 4. Disiplin kerja (X4) tidak berpengaruh dan

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). artinya dapat dipahami bahwa kenaikan kinerja seorang karyawan tidak dapat di lihat dari tingkat kedisiplinan. pada penelitian ini dapat dipahami bahwa kedisiplinan hanya dapat membantu karyawan mengenali bagaimana alur dalam bekerja dan tidak mempengaruhi bagaimana seseorang menghasilkan kualitas kerja.

4.2.Saran berdasarkan analisis pada penelitian yang dilakukan, maka diperoleh beberapa saran berdasarkan hasil dari observasi analisis pada PT. Bank XYZ yang ditujukan untuk perusahaan dan peneliti berikutnya, yaitu sebagai berikut: Bagi Perusahaan Terdapat beberapa temuan dari penelitian yang dilakukan, khususnya pada faktor motivasi yang diteliti menjadi perhatian untuk dapat lebih ditingkatkan secara optimal bagi perusahaan, maka dari itu peneliti memberi beberapa saran untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Disarankan pada perusahaan harus lebih memperhatikan pada motivasi kerja yang lebih efektif yang diberikan kepada karyawan seperti pemberian kompensasi, peengakuan, penghargaan dan kenaikan posisi bagi karyawan yang telah meelakukan peencapaian dan konstribusi karyawan sebagai bentuk dorongan positif dari perusahaan pada karyawan.
2. Direkomendasikan bagi perusahaan untuk mengembangkan sistem reward yang objektif sesuai dengan besar prestasi yang dihasilkan karyawan kepada perusahaan. Tujuannya adalah agar karyawan merasa keberadaannya dan hasil kerja yang diberikan dapat dihargai dan dilihat sebagai suatu kontribusi yang berarti untuk perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan jika motivasi yang mereka miliki terjaga.
3. Untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan, perusahaan harus menerapkan program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dengan memperhatikan aspek kebutuhan yang relevan, dan menciptakan komunikasi terbuka yang melibatkan karyawan dalam memecahkan suatu permasalahan. Dengan begitu diharapkan para karyawan dapat merasa dihargai sehingga terus termotivasi untuk dapat memberikan hasil kerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bagi Penelitian Selanjutnya Terdapat beberapa

aspek kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, sehingga diharapkan kepada penelitian selanjutnya dapat memperhatikan kesalahan dan kekurangan yang ada pada penelitian ini. Aspek kekurangan dan keterbatasan yang ada dapat ditarik menjadi beberapa butir saran sebagai berikut: 1. Terdapat ketidaksesuaian dalam hasil prasurvey dan survey final. Sehingga penetapan metode penelitian yang digunakan tidak mampu menunjukkan hasil yang representatif. Diharapkan kepada penelitian berikutnya untuk melakukan keselarasan dan penyesuaian model penelitian berdasarkan fenomena yang diteliti. 2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengumpulkan informasi sebanyak mungkin terkait variabel yang akan diteliti dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara. Dengan begitu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperoleh informasi yang lebih akurat dalam mengetahui permasalahan sehingga peneliti selanjutnya dapat meneliti suatu pernyataan yang terjadi secara representatif. 3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan mampu menerapkan metode penelitian yang relevan mulai dari tahap penyusunan latar belakang hingga pada tahap pendekatan pada penetapan sampel dan populasi pada perusahaan yang ingin diteliti. Pemilihan metode penelitian dapat mempengaruhi hasil dari data yang diteliti apakah mampu menjawab permasalahan secara aktual atau menjadi bias.



REPORT #22070903

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	2.51% eprints.upj.ac.id	● ●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8714/11/BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
2.	0.57% repository.upbatam.ac.id	●
	http://repository.upbatam.ac.id/850/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
3.	0.5% ejournal.unsrat.ac.id	●
	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/32315/32243	
INTERNET SOURCE		
4.	0.43% eprints.unmas.ac.id	●
	https://eprints.unmas.ac.id/2788/2/R.4852%20FEB-MAN%20BAB%20I-II.pdf	
INTERNET SOURCE		
5.	0.42% repository.umpalopo.ac.id	●
	http://repository.umpalopo.ac.id/3541/1/Jurnal%20Astrid.pdf	
INTERNET SOURCE		
6.	0.42% repository.umpalopo.ac.id	●
	http://repository.umpalopo.ac.id/3508/3/jurnal%20pdf.pdf	
INTERNET SOURCE		
7.	0.41% repository.umsu.ac.id	●
	http://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/18755/1/SKRIPSI%20PU..	
INTERNET SOURCE		
8.	0.4% portaluqb.ac.id:808	●
	http://portaluqb.ac.id:808/168/4/BAB%20II.pdf	
INTERNET SOURCE		
9.	0.39% repository.umi.ac.id	●
	http://repository.umi.ac.id/5203/1/22.pdf	



REPORT #22070903

INTERNET SOURCE		
10.	0.39% repository.unmul.ac.id https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/55570/Skripsi%20A...	●
INTERNET SOURCE		
11.	0.37% ejournal.upbatam.ac.id https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jab/article/download/513/378/1545	●
INTERNET SOURCE		
12.	0.37% ejournal.stikesbrebes.ac.id https://ejournal.stikesbrebes.ac.id/index.php/jomhear/article/download/24/59-...	●
INTERNET SOURCE		
13.	0.37% journal.kpu.go.id https://journal.kpu.go.id/index.php/TKP/article/download/15/21/	●
INTERNET SOURCE		
14.	0.36% repository.teknokrat.ac.id http://repository.teknokrat.ac.id/5786/4/b219411192.pdf	●
INTERNET SOURCE		
15.	0.36% elibrary.unikom.ac.id https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/7931/8/UNIKOM_ARIF%20DWI%20YULIYA..	●
INTERNET SOURCE		
16.	0.34% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/1691/3/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17.	0.33% ejournal.undiksha.ac.id https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22013/13626	●
INTERNET SOURCE		
18.	0.31% repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/1808/4/BAB%20II%20FIX.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19.	0.31% jurnal.universitasputrabangsa.ac.id https://jurnal.universitasputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/download..	●
INTERNET SOURCE		
20.	0.3% journal.unesa.ac.id https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/11634/pdf/40526	●



REPORT #22070903

INTERNET SOURCE		
21.	0.3% journal-stiehidayatullah.ac.id https://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/download/150/108	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.3% eprints.unmas.ac.id https://eprints.unmas.ac.id/6243/1/2002612010790-14-59.pdf	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.3% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/3151/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.29% e-journal.unmas.ac.id https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/8100/6003/190...	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.29% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/14155/13/6.%20BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.29% journal.ibs.ac.id https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/download/526/473/1322	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.28% journal.upy.ac.id https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/download/3133/pdf/7669	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.28% stiealwashliyahsibolga.ac.id https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/65..	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.28% jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id http://jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5252/5277..	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.28% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6038/10/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.27% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/14211/7/BAB%20II.pdf	●



REPORT #22070903

INTERNET SOURCE		
32.	0.26% jurnal.untan.ac.id	●
	https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JJ/article/download/17144/14635	
INTERNET SOURCE		
33.	0.25% ejournal.undiksha.ac.id	●
	https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/download/34675/21178	
INTERNET SOURCE		
34.	0.25% journal.formosapublisher.org	●
	https://journal.formosapublisher.org/index.php/mudima/article/download/46/49	
INTERNET SOURCE		
35.	0.25% ejournal3.undip.ac.id	●
	https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/39635/30409	
INTERNET SOURCE		
36.	0.25% repository.unib.ac.id	●
	https://repository.unib.ac.id/8163/2/IV,V,LAMP,I-14-deo-FE.pdf	
INTERNET SOURCE		
37.	0.25% repository.unpas.ac.id	●
	http://repository.unpas.ac.id/38623/7/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
38.	0.24% repository.fe.unj.ac.id	●
	http://repository.fe.unj.ac.id/11185/5/Bab%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
39.	0.24% journal.jis-institute.org	●
	https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/download/283/212/9..	
INTERNET SOURCE		
40.	0.23% eprints.unmas.ac.id	●
	https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2092/2/R.4402%20FEB-MAN%20BAB%20I-...	
INTERNET SOURCE		
41.	0.23% journal.uc.ac.id	●
	https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/download/1667/1334/3334	
INTERNET SOURCE		
42.	0.23% eprints.unm.ac.id	●
	https://eprints.unm.ac.id/16049/1/JURNAL%20PDF.ASHABUL%20MAHDI%20MA...	



REPORT #22070903

INTERNET SOURCE		
43.	0.23% ejournal.stiepena.ac.id https://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/download/577/373	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.22% journal.yrpiiku.com https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1220/851/7598	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.22% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/24940/5/16.G1.0044%20-%20Jessica%20Hana%20...	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.22% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/2856/05.4%20bab%204.pdf..	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.22% portaluqb.ac.id:808 http://portaluqb.ac.id:808/534/4/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.22% repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/28766/5/BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.21% www.academia.edu https://www.academia.edu/83589711/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Lingkun...	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.21% ejurnal.ung.ac.id https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/19827/7401	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.21% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8710/3/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.21% eprints.stie-sbi.ac.id http://eprints.stie-sbi.ac.id/65/3/SKRIPSI%20ANDRI%20AHMAD_12100222_BAB%..	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.2% elibrary.unikom.ac.id https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1988/9/UNIKOM_21115193_FEBY%20WU...	●



REPORT #22070903

INTERNET SOURCE		
54.	0.2% eprints.walisongo.ac.id http://eprints.walisongo.ac.id/3596/4/102411025_Bab3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.19% ijler.umsida.ac.id https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/866/1095	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.18% repositori.unsil.ac.id http://repositori.unsil.ac.id/10145/7/7.%20BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.18% eprints.umk.ac.id https://eprints.umk.ac.id/1743/5/BABIV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.17% repositori.iain-bone.ac.id http://repositori.iain-bone.ac.id/520/1/SKRIPSI%20ALFIAN.pdf	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.17% repository.uinfabengkulu.ac.id http://repository.uinfabengkulu.ac.id/2193/3/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.17% jurnal.pascabangkinang.ac.id https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi/article/download/165/159/..	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.17% jurnal.umsu.ac.id https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/15328/9598	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.16% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/71924-ID-pengaruh-motivasi-kerja...	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.16% repo.undiksha.ac.id https://repo.undiksha.ac.id/4615/7/1617051113-BAB%204%20HASIL%20DAN%20...	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.16% albama.amayogyakarta.ac.id https://albama.amayogyakarta.ac.id/uploads/journal/1631318774journal.pdf	●



REPORT #22070903

INTERNET SOURCE		
65.	0.16% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/12635/8/BAB%20II%20Selly%20pdf.pdf	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.16% ejournal.unis.ac.id https://ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/download/1487/1117/38...	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.16% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/2142/05.4%20bab%204.pd..	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.15% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/111371-ID-kompensasi-finansial-d...	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.15% jurnalisticomah.org https://jurnalisticomah.org/index.php/jemb/article/view/214/207	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.15% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/17234/05.2%20bab%202.p..	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.15% core.ac.uk https://core.ac.uk/download/pdf/230422982.pdf	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.15% repository.uinbanten.ac.id http://repository.uinbanten.ac.id/3221/4/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.15% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/3895/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.15% repository.stiegici.ac.id https://repository.stiegici.ac.id/document/download/609b5d96-f9ba-43f7-ba74-...	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.14% ejournal3.undip.ac.id https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/27233/23826	●



REPORT #22070903

INTERNET SOURCE		
76.	0.14% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/15862/05%20Bab%20IV.pd..	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.14% kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/16662/10/BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.14% repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/1228/3/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
79.	0.14% skpi.ukmc.ac.id https://skpi.ukmc.ac.id/download/file/1706674600_c5510fcfd5b5c9a6684d.pdf	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.13% www.academia.edu https://www.academia.edu/90895718/Pengaruh_Pengendalian_Internal_Dan_G...	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.13% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/103261-ID-faktor-faktor-yang-mem..	●
INTERNET SOURCE		
82.	0.13% jotis.triatmamulya.ac.id https://jotis.triatmamulya.ac.id/index.php/jotis/article/download/100/86	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.13% e-jurnal.unisda.ac.id https://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/J-MACC/article/download/4156/2457/	●
INTERNET SOURCE		
84.	0.13% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/19570/5/13.30.0234%20ABDULLAH%20YAFI%20%2...	●
INTERNET SOURCE		
85.	0.13% jurnal.stie-aas.ac.id https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/812/pdf	●
INTERNET SOURCE		
86.	0.12% www.academia.edu https://www.academia.edu/117425410/Pengaruh_Motivasi_Dan_Stres_Kerja_Te..	●



REPORT #22070903

INTERNET SOURCE		
87.	0.12% www.academia.edu	●
	https://www.academia.edu/90214977/Pengaruh_Keterlibatan_Karyawan_Lingk...	
INTERNET SOURCE		
88.	0.12% ejournal.stiepancasetia.ac.id	●
	https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/download/136/110/	
INTERNET SOURCE		
89.	0.12% repository.uin-suska.ac.id	●
	https://repository.uin-suska.ac.id/12900/8/8.%20BAB%20III_201856MEN.pdf	
INTERNET SOURCE		
90.	0.12% repository.uir.ac.id	●
	https://repository.uir.ac.id/16470/1/185210156.pdf	
INTERNET SOURCE		
91.	0.11% repository.unika.ac.id	●
	http://repository.unika.ac.id/17179/4/12.30.0105%20ARYA%20SABRINDA%20RA...	
INTERNET SOURCE		
92.	0.11% makassar.lan.go.id	●
	https://makassar.lan.go.id/jap/index.php/jap/article/download/136/86	
INTERNET SOURCE		
93.	0.11% repository.upbatam.ac.id	●
	http://repository.upbatam.ac.id/3247/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
94.	0.11% portaluniversitasquality.ac.id:55555	●
	http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1138/4/BAB%20II.pdf	
INTERNET SOURCE		
95.	0.11% repository.potensi-utama.ac.id	●
	http://repository.potensi-utama.ac.id/jspui/bitstream/123456789/5134/4/BAB%...	
INTERNET SOURCE		
96.	0.1% dspace.uui.ac.id	●
	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/15800/05.4%20bab%204.p..	
INTERNET SOURCE		
97.	0.1% repositori.uma.ac.id	●
	https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/8503/1/128600001.pdf	



REPORT #22070903

INTERNET SOURCE

98. **0.1%** inkubator-bisnis.perbanas.ac.id

<https://inkubator-bisnis.perbanas.ac.id/index.php/jbb/article/download/1298/6...>

INTERNET SOURCE

99. **0.09%** repository.unika.ac.id

<http://repository.unika.ac.id/17324/5/10.60.0289%20NYSSA%20FLORENTINA%2...>

100.

INTERNET SOURCE

0.09% journal.ibs.ac.id

<https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/download/384/372>

101.

INTERNET SOURCE

0.09% journal.widyakarya.ac.id

<https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jtpip-widyakarya/article/download/3..>

102.

INTERNET SOURCE

0.09% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2898/11/11.%20BAB%20IV.pdf>

103.

INTERNET SOURCE

0.09% repositori.unsil.ac.id

<http://repositori.unsil.ac.id/4293/5/BAB%20II.pdf>

104.

INTERNET SOURCE

0.08% mekari.com

<https://mekari.com/blog/laporan-gaji-karyawan/>

105.

INTERNET SOURCE

0.08% www.djkn.kemenkeu.go.id

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-pekalongan/baca-artikel/16384/Emplo..>

106.

INTERNET SOURCE

0.08% repository.ut.ac.id



107.

INTERNET SOURCE

0.08% repository.unika.ac.id

<http://repository.unika.ac.id/31954/5/19.D1.0113-YOHANES%20PERWIRADJATI%..>

109.

INTERNET SOURCE

0.08% journal.um-surabaya.ac.id

<https://journal.um-surabaya.ac.id/improvement/article/download/12344/4663/2..>
<http://repository.stei.ac.id/8015/3/BAB%202.pdf>

110.

INTERNET SOURCE

0.07% ojs.stmikdharmapalariou.ac.id

<https://ojs.stmikdharmapalariou.ac.id/index.php/jikb/article/view/132/122>

111.

INTERNET SOURCE

0.07% www.kitalulus.com

<https://www.kitalulus.com/blog/info-hrd/beban-kerja/>

112.

INTERNET SOURCE

0.07% jurnal.iairm-ngabar.com

<https://jurnal.iairm-ngabar.com/index.php/tasyri/article/download/213/141>

113.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/11093/6/Tesis%20Asmaa%20Zaahidah%201708819..>

114.

INTERNET SOURCE

0.07% archive.umsida.ac.id

[https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2831/21668/..](https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2831/21668/)

115.

INTERNET SOURCE

0.06% perpustakaan.pancabudi.ac.id

https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19625_2_BAB_II.pdf

116.

INTERNET SOURCE

0.06% e-journal.uajy.ac.id

<http://e-journal.uajy.ac.id/22872/3/15%2003%20221758.pdf>

117.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/8945/3/BAB%20II.pdf>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #22070903

118.

INTERNET SOURCE

120.
0.08% jurnal.um-palembang.ac.id

<https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/download/3420/2367>

0.05% core.ac.uk

<https://core.ac.uk/download/599121099.pdf>



119.

INTERNET SOURCE

121.
0.03% repository.unismabekasi.ac.id

<http://repository.unismabekasi.ac.id/2108/1/PENDAHULUAN.pdf>

0.05% journals.upi-yai.ac.id

<https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..>



122.

INTERNET SOURCE

0.03% repo.ugj.ac.id

<https://repo.ugj.ac.id/file/mahasiswa/1646062105.pdf>



123.

INTERNET SOURCE

0.02% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6199/11/BAB%20IV.pdf>



124.

INTERNET SOURCE

0.02% repository.stiedewantara.ac.id

<http://repository.stiedewantara.ac.id/3892/9/BAB%20II%20.pdf>



125.

INTERNET SOURCE

0.02% dspace.uii.ac.id

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/14085/BAB%20IV%20PDF....>



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. 0% eprints.unmas.ac.id

<https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2092/2/R.4402%20FEB-MAN%20BAB%20I-...>