

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

- **Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Hotel Nusantara Syariah 33 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Table 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	25	73,5
Perempuan	9	26,5
Jumlah	34	100

Dari table 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa mayoritas yaitu laki-laki, artinya karyawan Asoka Luxury Hotel menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang karyawan atau 73,5 %.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20	4	11,8
20 – 30 Tahun	12	35,3
31-40 Tahun	15	44,1
41-50 Tahun	3	8,8
Total	34	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari hasil 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu 31- 40 tahun, artinya karyawan Asoka Luxury Hotel yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 31- 40 tahun yaitu, sebanyak 15 orang karyawan atau 44,1%.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	3	14,7
SMA	23	70,6
S1	4	14,7
Total	34	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil table 4.4 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu SMA, artinya karyawan Asoka Luxury Hotel yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 23 orang karyawan atau 70,6

4.1.3. Deskripsi variable

Hasil jawaban mengenai kuesioner mengenai variabel kompensasi finansial yang di sebarakan kepada 34 responden.

Table 4.4

Hasil jawaban responden variabel kompensasi finansial

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mendapat gaji sesuai dengan masa kerja,	5	14,7	16	47,1	11	32,4	2	5,9	0	0
2	Mendapat insentif diluar gaji yang diterima karyawan,	13	38,2	18	52,9	0	0	3	8,8	0	0
3	Mendapat insentif sesuai prestasi kerja,	1	2,9	7	20,6	6	18,2	4	11,8	0	0
4	Mendapat tunjangan sesuai jabatan,	1	2,9	8	23,5	11	32,4	3	8,8	0	0
5	Mendapat tunjangan gaji sesuai UMR,	17	50,0	3	8,8	11	32,4	3	8,8	0	0
6	Perusahaan menyediakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan karyawan	4	11,8	18	52,9	11	32,4	1	2,9	0	0

7	Fasilitas yang diberikan mendukung kesejahteraan karyawan,	7	21,2	16	48,5	7	21,2	2	6,1	1	3,0
8	Fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan,	12	36,4	12	36,4	8	24,2	1	3,0	0	0
9	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan,	4	11,8	23	67,6	7	20,6	0	0	0	0
10	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat paker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja memadai,	1	2,9	16	47,1	15	44,1	1	2,9	1	2,9

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden pernyataan nomor 5 mengenai **“Mendapat tunjangan gaji sesuai UMR”** mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 50,0%, sedangkan pernyataan nomor 3, dan 4 mengenai **“Mendapat insentif sesuai prestasi kerja dan mendapat insentif sesuai dengan masa kerja** Sedangkan nomor 10 Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat paker, kantin,

tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Table 4.5
Hasil jawaban responden variabel beban kerja

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1,	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan Sudah jelas,	17	50,0	13	38,2	3	8,8	1	2,9	0	0
2,	Jumlah karyawan saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada,	10	29.4	20	58.8	2	2.9	2	2.9	0	0
3,	Selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan job deskription ,	3	8.8	20	58,8	2	5.9	2	5.9	0	0
4,	Pada saat tertentu menjadi sangat Sibuk(overload) dengan pekerjaan Anda,	4	11.8	10	29.4	16	47.1	3	8.8	1	2,9
5,	Beban kerja sudah sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan,	5	14,7	15	44,1	12	35,3	1	2,9	1	2,9
6,	Volume pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai	4	11,8	18	52,9	11	32,4	1	2,9	0	0

	dengan kemampuan										
7,	Waktu dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja	3	8,8	15	44,1	15	44,1	1	2,9	0	0
8,	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	4	11,8	15	44,1	15	41,2	1	2,9	0	0
9	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan	3	8,8	20	58,8	8	23,5	3	8,8	0	0
10	Merasa puas dengan sistem pembagian tugas yg sesuai dengan kemampuan	4	17,6	12	35,3	12	35,3	6	17,6	0	0

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden pernyataan nomor 5 mengenai **“Target yang harus dicapai dalam pekerjaan”** mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 50,0%, sedangkan pernyataan nomor 3, dan 7 mengenai **“Selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan job deskripsi, dan Waktu dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja** Sedangkan nomor 9 Beban kerja yang diberikan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 8,8%.

Table 4.6
Hasil jawaban responden variabel kinerja karyawan

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1,	Mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan,	22	67,4	7	20,6	4	11,8	4	11,8	1	2,9
2,	Menyelesaikan kerja dengan tepat waktu dan benar,	19	55,9	11	32,4	4	11,8	0	0	0	0
3,	Mencapai kualitas kerja sesuai dengan harapan,	12	35,3	17	50,0	5	14,7	0	0	0	0
4,	Menjalani setiap tugas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang di tentukan	10	29,4	20	58,8	4	11,8	0	0	0	0
5,	Dalam bekerja termasuk karyawan yang disiplin dalam bekerja,	10	29,8	21	61,8	3	8,8	0	0	0	0
6,	Memiliki tingkat ketelitian yang	8	23,5	21	61,8	4	11,8	1	2,9	0	0

	tinggi dalam bekerja										
7,	Mempunyai hasil kerja sesuai dengan keinginan perusahaan,	6	16.7	22	64.7	4	11.8	2	5.9	0	0
8,	Melaksanakan pekerjaan dengan akurat tanpa adanya kesalahan,	8	23.5	18	52.9	7	20.6	1	2.9	0	0
9	Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan,	6	17.6	16	47.1	8	23.5	4	11.8	0	0
10	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan	6	17.6	22	64.7	4	11.8	2	5.9	0	0

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden pernyataan nomor 1 mengenai **“Mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan ”** mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 67,4%, sedangkan pernyataan nomor 7 dan 9 mengenai **“Mempunyai hasil kerja sesuai dengan keinginan perusahaan, dan Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan,** Sedangkan nomor 10 **“Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan”** Beban kerja yang diberikan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan

mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 17,6%.

4.2 Hasil uji persyaratan instrument

4.2.1 Hasil uji validitas

Sebelum melakukan pengolahan data seluruh jawaban yang di berikan oleh seluruh responden akan di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diujikan oleh seluruh responden. Proses uji validitas menggunakan program SPSS25.

Table 4.7

Hasil uji validitas kuesioner variabel kompensasi finansial

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,636	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,705	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,468	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,635	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,755	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,510	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,428	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,610	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,582	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,345	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Hasil uji validitas pada table 4.7 dengan variabel kompensasi finansial (X1) dengan menunjukkan seluruh item persyaratan yang bersangkutan mengenai kompensasi finansial . Hasil yang di dapatkan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r hitung yang paling besar 0,755 dan yang paling kecil 0,345. Dengan demikian seluruh item yang terdapat di kuesioner kompensasi finansial (X1) dinyatakan valid.

Table 4.8
Hasil uji validitas kuesioner variabel beban kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,548	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,525	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,717	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,357	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,590	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,755	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,432	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,340	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,715	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,606	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Hasil uji validitas pada table 4.8 dengan variabel beban kerja (X2) dengan menunjukkan seluruh item persyaratan yang bersangkutan mengenai kompensasi finansial . Hasil yang di dapatkan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r hitung yang paling besar 0,755 dan yang paling kecil 0,357. Dengan demikian seluruh item yang terdapat di kuesioner beban kerja (X2) dinyatakan valid.

Table 4.9
Hasil uji validitas kuesioner variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,899	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,834	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,783	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,754	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,759	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,788	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,874	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,745	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,606	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,520	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Hasil uji validitas pada table 4.9 dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan menunjukkan seluruh item persyaratan yang bersangkutan mengenai kompensasi finansial . Hasil yang di dapatkan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r hitung yang

paling besar 0,755 dan yang paling kecil 0,357. Dengan demikian seluruh item yang terdapat di kuesioner beban kerja (X2) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil uji reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas maka penguji selanjutnya melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrument variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan program SPSS25. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada table berikut:

Table 4.10

Daftar interpretasi koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,000-0,01999	Sangat Rendah

Table 4.11

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien r	kesimpulan
Kompensasi finansial (X1)	0,6000-0,7999	0,763	Tinggi
Beban kerja	0,6000-0,7999	0,749	Tinggi
Kinerja karyawan	0,6000-0,7999	0,913	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table 4.11 nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi finansial sebesar 0,763 dan menunjukkan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel beban kerja sebesar 0,749 dan menunjukkan tingkat reliabel tinggi dan untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,913 yang memiliki arti tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Uji persyaratan analisis data

4.3.1 Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan batuan program SPSS25

Rumusan hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
2. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Tabel 4.12 merupakan hasil perhitungan uji linieritas

Table 4.12

Hasil uji linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kesimpulan	keterangan
Kompensasi finansial	0,119	0,05	Sig > Alpha	Linier
Beban kinerja	0,059	0,05	Sig > Alpha	Linier

Berdasarkan hasil perhitungan pada table 4.12 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi finansial (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,119 lebih besar dari 0,05 yang artinya Ho diterima dan nilai signifikansi pada variabel beban kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,059 lebih besar dari 0,05 yang artinya Ho diterima. Nilai signifikansi pada keseluruhan variabel lebih besar dari nilai Alpha (0,05) yang membuktikan bahwa data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan antara variabel independent dalam satu model. Kemiripan antara variabel independent akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.13

Hasi uji multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Keterangan
Kompensasi finansial	1,303	$1,303 < 10$	Tidak ada multikolinieritas
Beban kerja	1,303	$1,303 < 10$	Tidak ada multikolinieritas

Pada tabel 4.13 merupakan hasil perhitungan VIF menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai < 10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 10

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Analisa data

4.4.1 Uji regresi linier berganda

Analisa regresi linier berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau ratio dalam satu persamaan linier, dalam penelitian

ini digunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan SPSS25

Tabel 4.14
Hasil uji regresi linier berganda

Constanta	B	Std.Error
	13,770	8,725
Kompensasi finansial	0,334	0,256
Beban kerja	0,425	0,218

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X1 = kompensasi finansial

X2 = beban kerja

a = konstanta

et = eror term

b1,b2 = koefisien regresi

$$Y = 13,770 + 0,334(X_1) + 0,425(X_2)$$

- a. Konstanta a sebesar 13,770 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada Asoka Luxury Hotel adalah sebesar 13,770 apabila kompensasi finansial dan beban kerjabernilai = 0 .
- b. Koefisien regresi untuk X1 = 0,334 menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi finansial sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karaywan pada karyawan Asoka Luxury Hotel sebesar 0,334
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,425 menyatakan bahwa

setiap penambahan beban kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan Asoka Luxury Hotel sebesar 0,425

Tabel 4.15
Koefisien korelasi

Variabel	Nilai korelasi R	R Square
Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	0,398	0,158
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,457	0,209
Kompensasi Finansial Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,500	0,250

Tabel 4.15 nilai R square 1 sebesar 0,398 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan Asoka luxury hotel sebesar 39,8%. Nilai R square 2 sebesar 0,457 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara beban kerja terhadap Kinerja Karyawan Asoka luxury hotel sebesar adalah sebesar 45,7%. Dan nilai R square 3 sebesar 0,500 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Syariah sebesar 50,0%.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikans antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Kriteria pengambilam keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.16
Hasil uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kompensasi finansial	0,020	0,05	Sig>0,05	2,454	2,036	2,454>2,039	Ha diterima Ho ditolak
Beban kerja	0,007	0,05	Sig>0,05	2,909	2,036	2,909>2,039	Ha diterima Ho ditolak

Hipotesis 1

Ho : kompensasi finansial (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : kompensasi finansial (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari perhitungan pada tabel 4.16 terlihat pada variabel kompensasi finansial (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 2,454 sedangkan nilai t tabel ($\alpha/2 ; n-k-1$) = (0,05/2 ; 34-2-1) = (0,025 ; 31) = 2,039 sehingga t hitung (2,454) > t tabel (2,039) dan nilai Sig 0,020 > 0,05 maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Asoka Luxury Hotel.

Hipotesis 2

Ho : beban kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari perhitungan pada tabel 4.16 terlihat pada variabel kompensasi finansial (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 2,909 sedangkan nilai t tabel ($\alpha/2 ; n-k-1$) = (0,05/2 ; 34-2-1) = (0,025 ; 31) = 2,039 sehingga t hitung (2,909) > t tabel (2,039) dan nilai Sig 0,007 > 0,05 maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Asoka Luxury Hotel.

4.5.2 Uji f

Uji f merupakan uji secara keseluruhan variabel. Uji f ini bertujuan untuk menguji apakah antara kompensasi finansial, dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Ho : kompensasi finansial (X1) dan beban kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : kompensasi finansial (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, ha ditolak

Tabel 4.17 Hasil uji f

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	fhitung	ftabel	Kondisi	Keterangan
Kompensasi finansial dan beban kerja	0,12	0,05	Sig>0,05	5,169	3,305	5,169>3,305	Ha diterima Ho ditolak

Menguji F yang diperoleh nilai *F*_{hitung} sebesar 5,196. Sedangkan Untuk menguji F *r*_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1$ ($3-1=2$) dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k$ ($34-3=31$) adalah 3,305 jadi nilai ***F*_{hitung} > *F*_{tabel}** yaitu 5,196 maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya Pengaruh Kompensasi finansial (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Asoka Luxury Hotel. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan tinggi maka cenderung akan meningkatkan kinerja para karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka

perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan namun juga mampu untuk meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan selaras dengan penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu oleh Wahyu Hati. Yang menyatakan bahwa hasil variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompensasi adalah hak-hak karyawan yang diberikan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan kewajibannya.

4.6.2 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Asoka Luxury Hotel. Artinya Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. Sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja dan berdampak akhir pada kinerja organisasi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan selaras dengan penelitian yang dilakukan Nora Pitri Nainggolan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. pengaruh tersebut dilihat dari F-hitung lebih besar dari F-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal tersebut menunjukkan jika beban kerja dan kompensasi meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2016) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam menyelesaikan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil temuan ini searah dengan penelitian Rachmawati, (2017), dan Paramitadewi, (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.