

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Tujuan dilakukan analisis deskriptif dengan menggunakan teknik statistika adalah untuk meringkas data agar menjadi lebih mudah dilihat dan dimengerti. Analisis data yang paling sederhana dan sering digunakan oleh peneliti atau pengembang adalah menganalisis data yang ada dengan menggunakan prinsip-prinsip deskriptif. Dengan menganalisis secara deskriptif ini pembaca dapat mempresentasikan secara ringkas, sederhana, dan lebih mudah dimengerti. Fungsi deskripsi data adalah untuk mengadministrasi dan menampilkan ringkasan yang ada sehingga memudahkan pembaca lain mengerti substansi dan makna dari tampilan data tersebut.

4.1.1 Deskripsi Analisis Responden

Berdasarkan penelitian ini, diperoleh data primer responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung kepada karyawan Sub bagian Keamanan RS ImanuelWay Halim sebanyak 38 karyawan . Data analisis deskriptif merupakan gambaran keadaan responden yang digunakan untuk memahami hasil penelitian.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Frekuensi
1	18-22 tahun	2	5,3%
2	23-27 tahun	11	28,9%
3	28-33 tahun	12	31,6%
4	>33 tahun	13	34,2%
TOTAL		38	100%

Sumber data diolah, 2023

Dari hasil Tabel 4.1 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu >33 tahun, artinya Karyawan Sub bagian keamanan RS Imanuel Way Halim yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia >33 tahun, yaitu sebanyak 34,2 % atau 13 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 38 orang responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	FREKUENSI
1	LAKI-LAKI	33	86,8%
2	PEREMPUAN	5	13,2%
TOTAL		38	100%

Sumber data diolah, 2023

Dari Tabel 4.2 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Perempuan, artinya Karyawan Sub bagian keamanan RS Imanuel Way Halim yang paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin Laki-Laki, yaitu sebanyak 86,8 atau 33 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 38 orang responden.

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jabatan

NO	JABATAN	JUMLAH	FREKUENSI
1	KEPALA BAGIAN	1	2,6%
2	DANRU	4	10,5%
3	STAF	33	86,8%
TOTAL		38	100%

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut dapat disimpulkan bahwa jabatan karyawan lebih banyak pada jabatan Staff sebanyak 33 orang karyawan dengan presentase 86,8% sedangkan jabatan paling sedikit adalah Kepala Bagian sebanyak 1 orang dengan presentase 2,6%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH	FREKUENSI
1	S1 (STRATA 1)	1	2,6%
2	D3	0	0
3	SMA	37	97,4%
TOTAL		38	100%

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan lebih dominan memiliki pendidikan terakhir SMA dengan presentase 97,4% sebanyak 37 orang karyawan. Sedangkan tidak ada karyawan yang memiliki pendidikan pendidikan terakhir D3, Namun ada satu orang yang memiliki Pendidikan S1

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 38 responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Work Life Balance (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepuasan membagi waktu antara aktivitas pribadi dan pekerjaan?	12	31,6	19	50,0	6	15,8	1	2,6	0	0
2	Waktu bekerja membatasi kehidupan relasi sosial?	11	28,9	19	50,0	5	13,2	3	7,9	0	0
3	Kehidupan sosial terbentur dengan pekerjaan?	11	28,9	17	44,7	7	18,4	3	7,9	0	0
4	Dapat membagi tanggungjawab antara keluarga dan pekerjaan?	13	34,2	20	52,6	2	5,3	3	7,9	0	0

5	Pekerjaan yang monoton dapat menciptakan kebosanan dalam kehidupan pribadi?	7	18,8	18	47,4	9	23,7	3	7,9	1	2,6
6	Merasa puas dengan apa yang sudah didapatkan selama ini dalam pekerjaan saya?	7	18,4	19	50,0	9	23,7	2	5,3	1	2,6

Sumber data diolah,2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan tentang Work Life Balance yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 4 yaitu Dapat membagi tanggungjawab antara keluarga dan pekerjaan? dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 5 dan 6 yaitu Pekerjaan yang monoton dapat menciptakan kebosanan dalam kehidupan pribadi? Dan Merasa puas dengan apa yang sudah didapatkan selama ini dalam pekerjaan saya?

Table 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penilaian kinerja karyawan yang diatas standar berpengaruh terhadap pemberian bonus?	26	68,4	9	23,7	3	7,9	0	0	0	0
2	Besarnya insentif yang diterima memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja?	14	36,8	21	55,3	3	7,9	0	0	0	0
3	Pemberian bonus meningkatkan kinerja saya?	21	55,3	17	44,7	0	0	0	0	0	0

4	Pemberian pujian baik secara lisan atau tertulis dapat meningkatkan kinerja semakin baik?	30	78,9	7	18,4	1	2,6	0	0	0	0
5	Pemberian penghargaan atas kinerja memotivasi kinerja semakin baik?	21	55,3	13	34,2	3	7,9	1	2,6	0	0
6	Adanya kesempatan promosi, dapat meningkatkan kinerja?	15	39,5	20	52,6	2	5,3	1	2,6	0	0

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan tentang Insentif yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 4 yaitu Pemberian pujian baik secara lisan atau tertulis dapat meningkatkan kinerja semakin baik? dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 2 yaitu Besarnya insentif yang diterima memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja?.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya berusaha mengeluarkan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan?	16	42,1	18	47,4	4	10,5	0	0	0	0
2	Hasil kerja saya selalu memuaskan?	12	31,6	20	52,6	6	15,8	0	0	0	0
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah	11	28,9	20	52,6	7	18,4	0	0	0	0

	sesuai dengan harapan perusahaan?										
4	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja?	13	34,2	20	52,6	4	10,5	1	2,6	0	0
5	Saya akan melakukan pekerjaan saat atasan sudah memberikan perintah?	17	44,7	17	44,7	4	10,5	0	0	0	0
6	Saya fokus menyelesaikan pekerjaan saat ada atasan maupun tidak?	16	42,1	18	47,4	4	10,5	0	0	0	0
7	Saya memiliki rasa tanggungjawab yang baik dalam pekerjaan	12	31,6	18	47,4	7	18,4	1	2,6	0	0
8	pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dengan tanggung jawab?	17	44,7	13	34,2	7	18,4	1	2,6	0	0
9	Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas?	13	34,2	20	52,6	5	13,2	0	0	0	0
10	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja saat menjalankan tugas?	11	28,9	17	44,7	7	18,4	3	7,9	0	0

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa pernyataan tentang Kinerja Karyawan yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 5 dan 8 yaitu Saya akan melakukan pekerjaan saat atasan sudah memberikan perintah? Dan Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja? dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 3 yaitu Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan?

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dengan menggunakan korelasi produk moment. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid

Atau

Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen dinyatakan valid

Apabila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka instrumen dinyatakan tidak valid

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Work Life Balance

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
P1X1	0,790	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2X1	0,762	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3X1	0,841	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4X1	0,726	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5X1	0,579	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P6X1	0,748	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai hasil uji validitas variabel Work Life Balance tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrumen pada variabel Work Life Balance dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
P1X2	0,712	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2X2	0,691	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3X2	0,618	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4X2	0,628	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5X2	0,721	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P6X2	0,640	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai hasil uji validitas variabel Insentif tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrumen pada variabel Insentif dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
P1Y	0,502	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2Y	0,729	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3Y	0,768	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4Y	0,638	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5Y	0,480	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P6Y	0,665	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P7Y	0,491	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P8Y	0,525	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P9Y	0,676	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P10Y	0,736	0,3202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 mengenai hasil uji validitas variabel Kinerja tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrumen pada variabel Kinerja dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh hasil pengujian reliabilitas instrumen dengan Alpha Cronbach sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefesien r	Simpulan
Work Life Balance (X1)	0,831	0,800-0,1000	Sangat Tinggi
Insentif (X2)	0,748	0,600-0,799	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,819	0,800-0,1000	Sangat Tinggi

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11 tersebut diperoleh nilai Alpha Cronbach pada variabel Work Life Balance sebesar 0,831 dimana nilai reliabilitasnya tergolong sangat tinggi. Variabel Insentif diperoleh nilai sebesar 0,748 yang berarti nilai reliabilitasnya tergolong tinggi. Sedangkan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,819 dimana nilai reliabilitasnya tergolong Sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas data dengan Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov jika signifikansi $> 0,05$ maka data yang diuji memiliki perbedaan yang signifikan atau disebut normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Nilai Sig.	Standar Sig.	Keterangan
0,200	$>0,05$	Normal

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 mengenai hasil uji normalitas pada penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kolmogorov smirnov sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 untuk melakukan uji linearitas

H_0 : Model regresi berbentuk Linear

H_a : Model regresi tidak berbentuk linear

Dengan kriteria:

1. Apabila probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Apabila probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Alpha	Simpulan	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,799	0,05	Sig > alpha	Linear
Insentif (X2)	0,603	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 mengenai hasil uji linearitas diperoleh data bahwa nilai signifikansi untuk variabel Work life Balance (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,799 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,603 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai Alpha (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation faktor (VIF). Batas dari tolerance value > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur Pengujian :

Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,753	1.328	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Insentif (X2)	0,753	1.328	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber data diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.14 mengenai hasil uji multikolinieritas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,9$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Work Life Balance (X1), Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 26.

Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R square (R ²)
0,776	0,602

Sumber data diolah,2023

Berdasarkan table 4.15 tentang hasil uji korelasi tersebut, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,776 yang berarti tingkat hubungan antara Work Life Balance (X1), Insentif (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,602 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh antara Work Life Balance (x1) dan Insentif (X2) sebesar 0,602.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std. Error
Constanta	11,263	5,250
Work Life Balance (X1)	0,684	0,144
Insentif (X2)	0,535	0,224

Sumber: Hasil data diolah, 2023

Persamaan regresinya sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 11,263 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada karyawan sub bagian keamanan Rs.Immanuel Way Halim adalah sebesar 11,263 apabila work life balance dan Insentif bernilai = 0 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk X1 = 0,684 menyatakan bahwa setiap penambahan work life balance sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan sub bagian keamanan Rs.Immanuel Way Halim sebesar 0,684.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,535 menyatakan bahwa setiap penambahan Insentif sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan sub bagian keamanan Rs.immanuel Way Halim.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikansi pada masing masing t hitung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.17 Tabel Hasil Uji t.

Variabel	t hitung	Signifikansi
Work Life Balace (X1)	6,453	0,001
Insentif (X2)	4,444	0,001

Sumber: Hasil data diolah, 2023

1. Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : Work Life Balance (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Work Life Balance (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Work Life Balance (X1) bahwa nilai thitung sebesar 6,453 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=38-2=36$) adalah 2,028 jadi thitung ($6,453 > 2,028$) dan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

2. Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ho: Insentif (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha: Insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Insentif (X2) bahwa nilai thitung sebesar 4,444 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=38-2=36$) adalah 2,028 jadi thitung ($4,444 > 2,028$) dan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka Ho ditolak. Artinya Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Hasil Uji F

Rumus :

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

R : Koefisien korelasi berganda : Jumlah sampel

k : Banyaknya komponen variabel bebas untuk pengujian pengaruh simultan

Ho = Work Life Balance dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada sub bagian keamanan Rs. Imanuel Way Halim

Ha = Work Life Balance dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja pada sub bagian keamanan Rs. Imanuel Way Halim

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho diterima
2. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho ditolak

Atau

1. Jika nilai Fhitung $> F$ tabel maka Ho ditolak, Ha diterima.
2. Jika nilai Fhitung $< F$ tabel maka Ho diterima, Ha ditolak.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Fhitung	Signifikansi
26,456	0,001

Sumber: Hasil data diolah, 2023

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 38 - 3 = 35$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,27 dan F hitung 26,456. Dari table 4.18 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $26,456 > F \text{ tabel } 3,27$ dan nilai Sig $< 0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Work Life Balance dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan pada penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa pengaruh work life balance terhadap kinerja Karyawan Sub bagian keamanan RS Imanuel Way halim, dari hasil penelitian maka diperoleh work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sub bagian keamanan RS Imanuel Way Halim. Hasil perhitungan melalui analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara work life balance dengan kinerja Karyawan Sub bagian keamanan RS Imanuel Way Halim. Secara uji parsial (t) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara work life balance terhadap kinerja Karyawan RS Imanuel Way Halim.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pengujian secara parsial (t) memperoleh hasil sebesar nilai thitung sebesar 6,453 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=38-2=36$) adalah 2,028 jadi thitung ($6,453 > ttabel (2,028)$) dan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Bagian Keamanan RS Imanuel Way Halim. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menjelaskan adanya hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan, yakni menjelaskan bahwa work-life balance adalah kecenderungan seorang individu untuk sepenuhnya terlibat dalam kinerja setiap peran yang dijalani oleh

individu tersebut agar mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan dan menciptakan kepekaan pikiran terhadap sistem diri secara keseluruhan seperti yang dibebankan oleh (Hubbard et al., 2004).

Penelitian terdahulu memberikan hasil bahwa adanya dampak yang signifikan antara work-life balance pada kinerja karyawan (Sirgy & Lee, 2018). Penelitian lainnya juga memberikan hasil yang serupa bahwa adanya pengaruh positif antara work-life balance dan kinerja karyawan (Ma'ruf, 2021), serta penelitian lain menyebutkan bahwa adanya pengaruh work-life balance pada kinerja karyawan (Nurhabiba, 2020). Maka langkah selanjutnya karyawan Sub bagian keamanan RS Imanuel Way Halim harus lebih lagi dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) agar dapat mencapai kinerja karyawan dan mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal.

4.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014 : 89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kepuasan kerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)." Begitu pula menurut Handoko (2010 : 176) mengemukakan bahwa " Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan"

Hasil perhitungan melalui analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara Insentif dengan kinerja Karyawan Sub bagian keamanan RS Imanuel Way Halim. Secara uji parsial (t) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Insentif terhadap kinerja Karyawan RS Imanuel Way Halim. Berdasarkan hasil analisis penelitian, pengujian secara parsial (t) memperoleh hasil sebesar terlihat pada variabel Insentif (X₂) bahwa nilai thitung sebesar 4,444 sedangkan nilai ttabel dengan dk (dk=38-2=36) adalah 2,028 jadi thitung (4,444) > ttabel (2,028) dan nilai sig 0,001 < 0,05 maka H₀ ditolak. Artinya Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Maharani R, Sudarmi, Hafiz Elfiansyah 2021,” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustriawati (2012),” menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja”.

4.6.3 Pengaruh Work Life Balance dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana pengelolaan Work Life Balance yang baik terhadap karyawan dengan pengelolaan Pemberian Insentif yang sesuai akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin dan Agus Muharto 2022 yang menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa worklife balance (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan nilai T hitung dan T tabel yaitu $9.576 < 2.02108$, maka dapat diartikan bahwa worklife balance (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dan Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dian Maharani R, Sudarmi, Hafiz Elfiansyah 2021 yang menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai analisis data statistik model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,888. Dari besar pengaruh variabel independen atau insentif (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 artinya 78,9% besar pengaruh variabel independen atau insentif (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).