

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran umum yang akan digunakan untuk prosedur selanjutnya pengujian 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 dan masa kerja.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Merupakan gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan yang ada di PT. LBUM Mitsubishi Bandar Jaya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	presentase
Laki-laki	34	85 %
Perempuan	6	15 %
Jumlah	40	100%

*Sumber : Data Olah 2023*

Dari Tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin bahwa jumlah yang tertinggi yaitu Laki-Laki, artinya karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Mitsubishi Bandar Jaya yang paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin Laki-Laki, yaitu sebesar 85 % atau 34 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 40 orang karyawan.

###### b) Karakteristik responden berdasarkan usia

Merupakan gambaran secara umum mengenai usia karyawan PT. LBUM Mitsubishi Bandar Jaya sebagai berikut :

**Tabel 4. 2 Karakteristik berdasarkan usia Karyawan PT. LBUM Cabang Bandar Jaya**

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 Tahun	3	7,5 %
20 - 30 Tahun	18	45 %
31 – 40 Tahun	18	45 %
>40 Tahun	1	2,5 %
Jumlah	40	100 %

*Sumber : Data Olah Tahun 2023*

Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan Usia, Peneliti menyebarkan kuisioner pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Bandar Jaya. Dengan hasil mengklasifikasikan usia karyawan ke dalam beberapa kategori yaitu usia di bawah 20 tahun, usia antara 20 hingga 30 tahun, usia antara 31 hingga 40 tahun, serta usia di atas 40 tahun. Pada Karyawan PT. LBUM Bandar Jaya terbanyak dengan klasifikasi usia 20-30 tahun, dengan jumlah mencapai 18 individu atau sekitar 45% dari total responden. Sementara itu, kelompok usia 31-40 tahun juga signifikan, terdiri dari 18 karyawan atau sekitar 45% dari total sampel. Namun, hanya 1 orang atau kira-kira 2.5% dari keseluruhan responden yang berada pada kelompok usia lebih dari 40 tahun. Populasi dengan usia di bawah 20 tahun terdiri dari 3 individu atau sekitar 7.5% dari seluruh sampel.

**c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Merupakan gambaran secara umum mengenai pendidikan terakhir karyawan PT. LBUM Mitsubishi Bandar Jaya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan PT. LBUM Cabang Bandar Jaya**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	2	5 %
SMA	24	60 %
Diploma	3	7,5 %

S1	11	27,5 %
Jumlah	40	100 %

*Sumber : Data Olah Tahun 2023*

Berdasarkan pada Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, peneliti menyebarkan kuesioner pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Bandar Jaya dengan mengklasifikasikan pendidikan terakhir responden kedalam beberapa kategori yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 2 orang (5 %) Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 24 orang (60 %), Diploma 3 orang atau (7,5 %). Dan Strata 1 (S1) 11 orang atau (27,5 %). Berdasarkan tabel di atas, Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Bandar Jaya dengan klasifikasi berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA dengan jumlah 24 responden atau 60 %.

#### **d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Merupakan gambaran umum mengenai lama masa kerja karyawan PT. LBUM Mitsubishi Bandar Jaya

**Tabel 4. 4 Karateristik Berdasarkan Masa Kerja**

Masa kerja	Jumlah	Presentase
1-3 Tahun	17	42,5 %
3-5 Tahun	6	15,5 %
>5 Tahun	17	42.5 %
Jumlah	40	100 %

*Sumber : Data Olah 2023*

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden dengan paling banyak rentang masa kerja adalah selama 1-3 tahun dan >5 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 42.5 % dan masa kerja selama 3-5 tahun sebanyak 15.5 %.

### 4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil jawaban tentang variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) PT LBUM Mitsubishi Bandar Jaya yang disebar kepada 40 Responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)**

[illegible]

N0	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	dar pekerjaan perusahaan	14	35,0	20	50,0	3	7,5	2	5,0	1	2,5
9.	Karyawan diberikan target kerja yang harus di selesaikan dalam jangka waktu yang sudah di tentukan	7	17,5	16	40,0	13	32,5	3	7,5	1	2,5
10.	Karyawan merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	2	5,0	7	17,5	25	62,5	5	12,5	1	2,5

Hasil pada Tabel 4.5 diperoleh jawaban bahwa pernyataan mengenai Beban Kerja yang terbesar direspon oleh responden adalah pernyataan nomor 2 yaitu Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi sebanyak 17 atau 42,5 % dan yang terkecil adalah pernyataan nomor 10 yaitu Karyawan merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebanyak 2 atau 5 %.

**Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)**

N0	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Selalu bekerja secara maksimal untuk memperoleh bonus / insentif dari perusahaan	1	2,5	19	47,5	13	32,5	6	15,0	1	2,5
2.	Mendapatkan tambahan bonus diluar gaji (insentif)	2	5,0	19	47,5	10	25,0	8	20,0	1	2,5
3.	Merasa senang ketika aktivitas saya di dukung dengan kondisi kerja yang baik	12	30,0	20	50,0	4	10,0	3	7,5	1	2,5

N0	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4.	Merasa nyaman ketika saya sedang menjalankan aktivitas pekerjaan saya di perusahaan	7	17,5	23	57,5	6	15,0	4	10,0	0	0,0
5.	Mendapatkan fasilitas yang baik dari perusahaan dalam bekerja	1	2,5	14	35,0	16	40,0	4	10,0	5	12,5
6.	Selalu bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi yang baik	2	5,0	20	50,0	10	25,0	8	20,0	5	12,5
7.	Selalu termotivasi bekerja lebih baik untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan	0	0,0	12	30,0	19	47,5	9	22,5	0	0,0
8.	ingin mendapat pengakuan dari rekan kerja atas hasil kerja yang dilakukan	1	2,5	18	45,0	14	35,0	7	17,5	0	0,0
9.	Hubungan antar masing-masing karyawan harmonis	16	40,0	20	50,0	1	2,5	3	7,5	0	0,0
10.	Kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar perusahaan	18	45,5	20	50,0	2	5,0	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data Olah 2023

Hasil Tabel 4.6 diperoleh jawaban bahwa pernyataan tentang Motivasi Ekstrinsik yang terbesar direspon adalah pernyataan Nomor 10 yaitu Kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar perusahaan dan pernyataan sebesar 18 atau sebesar 45,5 % yang terkecil adalah pernyataan 7 Selalu termotivasi bekerja lebih baik untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan sebanyak 0 atau 0%,

Nomor 1 Selalu bekerja secara maksimal untuk memperoleh bonus / insentif dari perusahaan, Nomor 5 Mendapatkan fasilitas yang baik dari perusahaan dalam bekerja, dan Nomor 8 yaitu ingin mendapat pengakuan dari rekan kerja atas hasil kerja yang dilakukan sebanyak 1 atau 2,5 %.

**Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	17	42,5	19	47,5	1	2,5	3	7,5	0	0,0
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	4	10,0	5	12,5	24	60,0	7	17,5	0	0,0
3.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.	0	0,0	15	37,5	16	40,0	9	22,5	0	0,0
4.	Pekerjaan diselesaikan dengan maksimal sesuai dengan perintah atasan.	3	7,5	21	52,5	10	25,0	6	15,0	0	0,0
5.	Merasa kuantitas kerja saya sudah baik	3	7,5	23	57,5	9	22,5	5	12,5	0	0,0
6.	Mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	14	35,0	21	52,5	4	10,0	1	2,5	0	0,0
7.	Datang ke tempat kerja tepat waktu	16	40,0	19	47,5	1	2,5	4	10,0	0	0,0
8.	Dapat melakukan pekerjaan secara tim	19	47,5	18	45,0	3	7,5	0	0,0	0	0,0

9.	Selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik	13	32,5	18	45,0	5	12,5	4	10,0	0	0,0
10.	Menguasai bidang pekerjaan yang di lakukan	8	20,0	25	62,5	7	17,5	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data Olah 2023

Hasil Tabel 4.7 diperoleh jawaban pernyataan tentang kinerja yang paling besar direspon adalah pernyataan nomor 8 yaitu Dapat melakukan pekerjaan secara tim sebanyak 19 atau 47,5 % dan pernyataan yang paling kecil adalah pernyataan 3 Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik sebanyak 0 atau 0,0 pernyataan 4 Pekerjaan diselesaikan dengan maksimal sesuai dengan perintah atasan. Dan pernyataan 5 yaitu Merasa kuantitas kerja saya sudah baik sebanyak 3 atau 7,5 %.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum melakukan proses analisis data, semua respons yang diperoleh dari partisipan penelitian dianalisis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang telah diberikan kepada para responden. Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja (X1)**

pernyataan	Sig	Alpha	kondisi	Simpulan
Butir 1	0,015	0,050	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig<alpha	valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig<alpha	valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig<alpha	valid



Butir 5	0,000	0,050	Sig<alpha	valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig<alpha	valid
Butir 7	0,001	0,050	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,050	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data Olah 2023*

Dilihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas Beban Kerja diketahui seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Beban Kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Beban Kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Ekstrinsik (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpanan
Butir 1	0,000	0,050	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig<Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig<Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig<Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig<Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig<Alpha	Valid

*Sumber : Data Olah 2023*

Dilihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas mengenai motivasi ekstrinsik dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel motivasi ekstrinsik. Dengan demikian

semua item pernyataan pada variabel motivasi ekstrinsik dinyatakan valid karena nilai  $Sig < \text{Alpha}$ .

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,050	$Sig < \text{Alpha}$	Valid
Butir 2	0,000	0,050	$Sig < \text{Alpha}$	Valid
Butir 3	0,000	0,050	$Sig < \text{Alpha}$	Valid
Butir 4	0,000	0,050	$Sig < \text{Alpha}$	Valid
Butir 5	0,001	0,050	$Sig < \text{Alpha}$	Valid
Butir 6	0,000	0,050	$Sig < \text{Alpha}$	Valid
Butir 7	0,000	0,050	$Sig < \text{Alpha}$	Valid
Butir 8	0,000	0,050	$Sig < \text{Alpha}$	Valid
Butir 9	0,000	0,050	$Sig < \text{Alpha}$	Valid
Butir 10	0,045	0,050	$Sig < \text{Alpha}$	Valid

*Sumber : Data Olah 2023*

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas kinerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel kinerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel diatas dinyatakan valid karena nilai  $Sig < \text{Alpha}$ .

#### **4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 21 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan alpha cronbach :

**Tabel 4. 11 Hasil uji Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien alphacronbach's</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
Beban kerja (X1)	0,807	0,8000-0,9000	Tinggi
Motivasi ekstrinsik (X2)	0,874	0,8000-0,9000	Tinggi
Kinerja (Y)	0,857	0,8000-0,9000	Tinggi

*Sumber : Data Olah 2023*

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,807 untuk variabel Beban Kerja dengan tingkat reliabel tinggi. 0,874 untuk Motivasi Ekstrinsik dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,857 untuk Kinerja dengan tingkat reliabilitas tinggi.

### **4.3 Hasil Uji Persyratan Analisis Data**

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data variabel normal atau mendekati normal, yang dilakukan dengan uji non parametik One-Sampel Kolomogorov-Smirnov Test . Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>simpulan</b>
Beban kerja (X1)	0,840	0,05	Sig>alpha	Normal
Motivasi ekstrinsik(X2)	0,429	0,05	Sig>alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,087	0,05	Sig>alpha	Normal

*Sumber : Data Olah 2023*

Hasil uji normalitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki nilai signifikasi  $0,840 > 0,05$ . Niai untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) adala  $0,874 > 0,05$  dan untuk nilai Kinerja (Y)  $0,087 >$

0,05 . Maka data Variabel yang berasal berasal populasi dan sudah diuji dapat di simpulkan bahwa Beban Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan untuk prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linier berganda. Hasil uji linearitas di penelitian ini adalah berikut :

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja Terhadap Kinerja	0,444	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja	0,498	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber : Data Olah 2023*

##### 1. Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai sig pada baris *Deviantion From Liniearity* sebesar  $0,444 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

##### 2. Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil perhitungan anova didapat nilai sig pada baris *Deviantion From Linearity* sebesar  $0,498 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan bahaw model regresi berbentuk linier.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Sig
(constant)	6,324	0,031
Beban kerja	0,342	0.012
Motivasi ekstrinsik	0,533	0,000
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,895	
R Square (Determinasi)	0,801	

*Sumber : Data Olah 2023*

Berdasarkan tabel 4.14 hasil persamaan regresi linier diatas yang diolah dengan SPSS versi 21.0 sebagai berikut : dapat dilihat bahwa constant  $a = 6,324$  koefisien  $b_1 = 0,342$   $b_2 = 0,533$  sehingga persamaan regresinya :

$$Y = 6,324 + 0,342X_1 + 0,533X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,324 menyatakan bahwa hasilnya menunjukkan tidak ada skor beban kerja, motivasi ekstrinsik ( $X=0$ ) maka skor kinerja karyawan sebesar 6,324.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,342 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,342.
3. Koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) sebesar 0,533 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan motivasi ekstrinsik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,533.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk pembuktian koefisien regresi, pembuktian ini dilakukan untuk menguji variabel independen (X). pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t terhadap variabel dependen (Y).

Sehingga akan diketahui apakah variabel independen tersebut benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian sebagai berikut :

### 4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat . hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 15 Uji t ( Uji Parsial )**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.324	2.828		
	BEBAN_KERJA	.342	.130	.341	.012
	MOTIVASI_EKSTRINSIK	.533	.117	.592	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

*Sumber : Data Olah 2023*

Berdasarkan hasil uji data diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

#### a. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pada Tabel 4.17 diatas diperoleh hasil pengujian dengan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$  dengan demikian disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan hasil pengujian diatas menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil Pada tabel 4.17 hasil uji t tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan demikian disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil pengujian diatas menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5.2 Uji F ( Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Berikut hasil dari pengujian pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 16 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	867.989	2	433.995	74.347	.000 <sup>b</sup>
Residual	215.986	37	5.837		
Total	1083.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_EKSTRINSIK, BEBAN\_KERJA

*Sumber : Data Olah 2023*

Berdasarkan hasil pengujian simultan pada tabel 4.16 bahwa diperoleh hasil nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Beban Kerja , Motivasi Ekstrinsik secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Mitsubishi Bandar Jaya.

#### 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. LBUM Mitsubishi Bandar Jaya adalah berjenis laki-laki dengan range umur 20 – 30 dan 31 – 40 Tahun, pendidikan Terakhir SMA.

#### **4.6.1 Pembahasan Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Koesmowidjojo (2017) Beban Kerja adalah penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. kesimpulan dari beberapa teori yang ada diatas maka beban kerja dapat disimpulkan proses pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seseorang karyawan dalam waktu tertentu yang sudah ditentukan.

Diperkuat dengan penellitian Umi Nadhiro, Brahma Wahyu Kurnia, Rifda Rahma Khanifa (2022), Rachmat Pramukty dan Dewi Puspaningtyas Faeni (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya bahwa beban kerja harus ditentukan dan diperhatikan dengan baik maka juga akan meningkatkan kinerja karyawannya.

#### **4.6.2 Pembahasan Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Risqi (2016) Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Motivasi ekstrinsik adalah suatu dorongan atau acuan seseorang untuk bekerja secara optimal yang berasal dari luar diri seseorang.

Diperkuat dengan penelitian dari zuriana dan AK Yohanson (2021) menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Merlina Anggriyani dan Taufik Rahman menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan atau menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pembahasan Beban Kerja (X1) Dan Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**



Koesmowidjojo (2017) Beban Kerja adalah penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. kesimpulan dari beberapa teori yang ada diatas maka beban kerja dapat disimpulkan proses pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seseorang karyawan dalam waktu tertentu yang sudah ditentukan. Risqi (2016) Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Motivasi ekstrinsik adalah suatu dorongan atau acuan yang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal yang bersumber dari luar diri seseorang.

Hal ini diperkuat dengan penellitian Umi Nadhiro, Brahma Wahyu Kurnia, Rifda Rahma Khanifa (2022) menyatakan bahwa Beban Kerja, dan Zuriana dan AK Yohanson (2021) menyatakan motivasi ekstrinsik dan penelitian Merlina Anggriyani dan Taufik Rahman berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja karyawan.