

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 dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan pada Divisi Cargo PT Sriwijaya Air di Bandara Radin Inten II Lampung berjumlah 32 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	78,1
2	Perempuan	7	21,9
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya pada Divisi Cargo PT Sriwijaya Air di Bandara Radin Inten II Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	4	12,5
2	31 – 40	20	62,5
3	41 – 50	5	15,6
4	>50	3	9,4
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 31-40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan pada Divisi Cargo PT Sriwijaya Air di Bandara Radin Inten II Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 32 responden sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Jadwal dan waktu bekerja karyawan sudah sesuai dengan aturan yang ada	3	9,4	18	56,3	11	34,4	0	0	0	0
2	Perusahaan memberikan izin meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai	10	31,3	13	40,6	8	25,0	1	3,1	0	0
3	Jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan	13	40,6	14	43,8	5	15,6	0	0	0	0

4	Jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada	13	40,6	12	37,5	7	21,9	0	0	0	0
5	Pemberian tugas dan wewenang sesuai dengan kondisi kesehatan	9	28,1	12	37,5	10	31,3	0	0	1	3,1
6	Pembagian pekerjaan sesuai dengan jenis kelamin dan usia	13	40,6	11	34,4	7	21,9	1	3,1	0	0
7	Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	2	6,3	11	34,4	15	46,9	3	9,4	1	3,1
8	Tugas dan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dan tidak sesuai dengan standar perusahaan	2	6,3	7	21,9	17	53,1	4	12,5	2	6,3

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden, pernyataan 3 mengenai “Jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 40,6%. Sedangkan pernyataan 8 mengenai “Tugas dan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dan tidak sesuai dengan standar perusahaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Reward (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Upah yang diberikan dapat mendorong untuk bekerja lebih baik	13	40,6	14	43,8	5	15,6	0	0	0	0
2	Upah yang diterima sudah sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan	13	40,6	12	37,5	6	18,8	1	3,1	0	0
3	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan	12	37,5	13	40,6	6	18,8	0	0	1	3,1
4	Perusahaan memberikan bonus gaji kepada karyawan yang berprestasi	14	43,8	12	37,5	5	15,6	1	3,1	0	0
5	Perusahaan memberikan imbalan tambahan diluar gaji	9	28,1	8	25,0	11	34,4	4	12,5	0	0
6	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.	16	50,0	11	34,4	4	12,5	1	3,1	0	0
7	Besarnya jaminan asuransi kesehatan sesuai dengan resiko pekerjaan yang di jalani	16	50,0	12	37,5	4	12,5	0	0	0	0

8	Perusahaan memasukan seluruh karyawan kedalam asuransi kesehatan maupun keselamatan kerja	16	50,0	8	25,0	6	18,8	2	6,3	0	0
9	Penghargaan yang diberikan telah dipertimbangkan secara adil oleh pimpinan dan berorientasi kepada peningkatan kinerja karyawan	11	34,4	16	50,0	5	15,6	0	0	0	0
10	Akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika diakui sebagai karyawan terbaik	18	56,3	8	25,0	2	6,3	4	0	0	0
11	Perusahaan memberikan peluang kepada seluruh karyawan untuk di promosikan	16	50,0	12	37,5	4	12,5	0	0	0	0
12	Adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	16	50,0	11	34,4	5	15,6	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 10 mengenai “Akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika diakui sebagai karyawan terbaik” mendapat respon tertinggi yaitu 18 orang atau 56,3% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 5 mengenai “Perusahaan memberikan imbalan tambahan diluar gaji” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 28,1%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	1	3,1	6	18,8	19	59,4	4	12,5	2	6,3
2	Selalu berusaha untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan	2	6,3	9	28,1	15	46,9	6	18,8	0	0
3	Melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	0	0
4	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan	1	3,1	13	40,6	14	43,8	3	9,4	1	3,1
5	Karyawan mampu datang tepat waktu dalam bekerja	1	3,1	8	25,0	17	53,1	4	12,5	2	6,3
6	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	2	6,3	9	28,1	15	46,9	6	18,8	0	0
7	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	4	12,5	12	37,5	13	40,6	3	9,4	0	0
8	Selalu berusaha untuk	2	6,3	11	34,4	15	46,9	3	9,4	1	3,1

	memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.										
9	Melaksanakan tugas berdasarkan prosedur perusahaan dan penuh rasa tanggung jawab	2	6,3	7	21,9	17	53,1	4	12,5	2	6,3
10	Mengedepankan sikap profesional dan bertanggung jawab dalam bekerja	2	6,3	10	31,3	14	43,8	6	18,8	0	0
11	Saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.	5	15,6	11	34,4	14	43,8	2	6,3	0	0
12	Karyawan mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya	1	3,1	6	18,8	19	59,4	4	12,5	2	6,3

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 11 mengenai “Saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 5 orang atau 15,6%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 1 orang atau 3,1%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

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

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,499	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,633	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,464	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,441	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,619	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,640	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,514	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,438	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai beban kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,582	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,762	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,556	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,758	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,515	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,817	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,713	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,778	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,375	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,586	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,387	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai reward. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai reward dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,727	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,717	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,544	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,481	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,727	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,793	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,531	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,667	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,735	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,677	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* .:

Tabel 4.9 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,635	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Reward (X2)	0,854	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 nilai cronbach's alpha sebesar 0,635 untuk variabel beban kerja dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,854 untuk reward dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan nilai 0,882 untuk kinerja karyawan dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (α) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (α) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,744	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
Reward (X2)	0,185	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,744 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel reward (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,185 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 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 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,153	6,551	Tidak Ada Multikolinieritas
Reward (X2)	0,153	6,551	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ 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 berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu beban kerja (x1), reward (X2) dan kinerja karyawan (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.12 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,666	0,444

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,666 artinya tingkat hubungan antara beban kerja (x1), reward (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,444 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh antara beban kerja (x1) dan reward (X2) sebesar 0,444 atau 44,4%. Sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	0,048	8,042
Beban Kerja (X1)	1,273	0,261
Reward (X2)	0,636	0,157

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 0,048 + 1,273X_1 + 0,636X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Beban Kerja

X2 = Reward

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 0,048 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada karyawan PT Sriwijaya Air Bandara Radin Inten II Lampung adalah sebesar 0,048 apabila beban kerja dan reward bernilai = 0 satuan.
- Koefisien regresi untuk X1= 1,273 menyatakan bahwa setiap penambahan beban kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan PT Sriwijaya Air Bandara Radin Inten II Lampung sebesar 1,273 satuan.
- Koefisien regresi untuk X2 = 0,636 menyatakan bahwa setiap penambahan reward sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan PT Sriwijaya Air Bandara Radin Inten II Lampung sebesar 0,636 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Dengan kriteria :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.14 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Beban Kerja (X1)	4,875	0,000
Reward (X2)	4,059	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Beban kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

H_0 : Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

H_a : Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel beban kerja (X1) bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,875 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=32-2=30$) adalah 1,697 jadi $t_{hitung} (4,875) > t_{tabel}(1,697)$ dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Reward (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

H_0 : Reward (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

H_a : Reward (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel reward (X2) bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,059 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=32-2=30$) adalah

1,697 jadi $t_{hitung} (4,059) > t_{tabel} (1,697)$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Beban Kerja (X1) dan *Reward* (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

H_0 : Beban Kerja (X1) dan *Reward* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

H_a : Beban Kerja (X1) dan *Reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.15 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
11,569	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 32 - 3 = 29$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,33 dan F hitung 11,569.

Dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $11,569 > F_{tabel}$ 3,33 dan nilai Sig $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Beban kerja dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pengujian pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar perusahaan dan sesuai dengan kemampuan karyawan maka secara langsung karyawan akan melakukan pekerjaannya secara optimal. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan pemberian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan baik dan maksimal. Beban Kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kurnia dalam penelitian Irawati dan Carrollina (2017) Beban Kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Hasil penelitian yang dilakukan Rolos, Sambul dan Rumawas (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Irawati dan Carrollina (2017) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Reward terhadap terhadap Kinerja karyawan

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Reward berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Reward bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila Reward yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebab, karyawan akan merasa lebih puas, terbantu dan merasa dihargai oleh perusahaan. Menurut Fahmi (2017, p : 65) Reward merupakan bentuk pemberian

balas jasa yang diberikan pada seorang karyawan atau prestasi pekerjaan yang telah dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Hasil penelitian yang dilakukan Saputra, Nurlina dan Hasan (2017) menunjukkan bahwa Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh beban kerja dan reward terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Reward memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana pemberian Beban Kerja yang baik dan sesuai dengan ditambahkan adanya Reward yang pantas bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017, p : 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Reward. Hasil penelitian yang dilakukan Rolos, Sambul dan Rumawas (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan Saputra, Nurlina dan Hasan (2017) menunjukkan bahwa Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Selain itu penelitian yang dilakukan Kurniawan, Mukeri W dan Fathoni (2016) , juga menyatakan Beban Kerja dan Reward berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.