

PENGARUH MOTIVASI, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2)

^{1st} Eni Dwi Lestari, ^{2nd} Drs. Sumitro, MSc
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta
Jl. Muara Bahari No 5C, RT 002 RW 01
ennydwilestary@gmail.com, sumitro@stei.ac.id

Abstract - This study aims to determine the influence of work activation, work-life balance, and employee involvement on employee performance. The strategy used in this study is a causal research strategy. The data collection method in this study used a survey. The sample used in this study were all employees with the criteria for supervisory positions, amounting to 64. Purposive sampling technique, namely a non-probability sample with The sample criteria are supervisors at PT Bank UOB Indonesia Region 2. The data analysis methods used are simultaneous and partial correlation coefficient analysis.

The results showed that work motivation (X_1) partially has a positive and significant effect ($0.000 < 0.05$) on employee performance (Y) PT Bank UOB Indonesia Region 2, the work life balance variable (X_2) partially has a positive effect. and significant ($0.028 < 0.05$) on employee performance (Y) PT Bank UOB Indonesia Region 2, the employee engagement variable (X_3) partially has no significant effect ($0.198 > 0.05$) on employee performance (Y) PT Bank UOB Indonesia Region 2.

Simultaneous testing of the hypothesis with $\alpha = 0.05\%$ indicates that work motivation (X_1), work-life balance (X_2), and employee engagement (X_3) have a significant effect on employee performance (Y)

Keywords: Motivation, Work-life Balance, Employee Engagement, and Employee Performance

Abstrak– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara motivasi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian kausal. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survey. Sampel yang di gunakan dalam pemelitian ini adalah seluruh karyawan dengan kriteria jabatan supervisor yang berjumlah 64 orang. Teknik purposive sampling yaitu sampel non probabilitas dengan kriteria sampel adalah supervisor di PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Koefisien Korelasi Parsial dan simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2, variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_2) secara parsial memiliki

pengaruh positif dan signifikan ($0,028 < 0,05$) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2, variabel keterlibatan karyawan (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan ($0,198 > 0,05$) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2.

Pengujian hipotesis secara simultan dengan $\alpha = 0,05\%$ menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2), dan keterlibatan karyawan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Motivasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Banyaknya jumlah perbankan di Indonesia, menuntut perbankan untuk selalu meningkatkan kinerja layanannya. Era digitalisasi, persaingan suku bunga, persaingan tarif, dan persaingan mendapatkan dana merupakan beberapa faktor yang harus dipertimbangkan agar bank bisa *survive* menghadapi tantangan yang berat. Dalam Statistik Perbankan Indonesia hingga akhir 2018, BUKU I hanya mampu meraih laba Rp 700 miliar, melorot -2,23% secara tahunan jika dibandingkan dengan perolehan laba Rp 716 miliar tahun 2017. Capaian tersebut terus merosot dari 2015 dengan laba Rp 1,57 triliun, dan 2016 senilai Rp 861 miliar.

Saat ini, Indonesia tercatat berada di peringkat pertama sebagai negara dengan jumlah bank terbanyak di Asia Tenggara

Hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan perwakilan manajemen bahwa terlihat penurunan kinerja karyawan PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2, baik berkaitan dengan absensi maupun target pembukaan rekening baru, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.3. Tingkat Absensi Pekerja

Bulan	Absensi		Jumlah
	Terlambat	Tidak Masuk (Sakit/Izin/Tanpa Alasan)	
Januari 2019	35	10	45
Februari 2019	20	7	27
Maret 2019	30	20	50
Bulan	Absensi		Jumlah
	Terlambat	Tidak Masuk (Sakit/Izin/Tanpa Alasan)	
April 2019	32	5	37
Mei 2019	15	10	25
Juni 2019	31	6	37

Sumber: Data PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat kita ketahui bahwa tingkat absensi pekerja PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 sangat tinggi.

Tabel 1.4 Jumlah Pembukaan Rekening Baru

Bulan	Target	Pencapaian
Januari 2019	50	22
Februari 2019	50	26
Maret 2019	50	30
April 2019	50	33

Mei 2019	50	28
Juni 2019	50	29

Sumber: Data PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 (2019)

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, dapat kita ketahui bahwa pencapaian target pembukaan rekening baru pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 masih sangat rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Motivasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2.

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti hendak merumuskan masalah penelitian untuk dikaji sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 ?
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank UOB Indonesia Wilayah 2 ?
3. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 ?
4. Apakah Motivasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 ?

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2.

II. KAJIAN LITERATUR

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2017:2), Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada.

2.2. Pengertian Motivasi

Menurut Richard (2011:373) ada dua macam motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik yaitu keberhasilan seorang pekerja dalam melakukan sesuatu, ekstrinsik (extrinsic rewards) merupakan motivasi yang diberikan perusahaan akan keberhasilan dari karyawan agar tetap semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

2.3. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Nafiudin (2015:26) Work Life Balance merupakan suatu keadaan dimana seorang pekerja mampu menyeimbangkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, program-program worklife balance yang biasa dijalankan oleh manajemen kantor adalah *menyediakan child care, telecommuting, job sharing, personal leave, flexibility, vocation*, namun tidak menutup kemungkinan terdapat program-program lain yang serupa dimiliki pihak perusahaan yang dapat meminimalisir work life conflict dan life work conflict. Ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih untuk berhenti bekerja.

2.4. Pengertian Keterlibatan Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2008:100) dalam Kaseger, Sendow, & Tawas (2017:3085), Keterlibatan kerja adalah adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

2.5. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2013:263) kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2.6. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.6.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nofiza Yulanda (2017) untuk meningkatkan motivasi pada perusahaan perlu ditingkatkan karena masih ada indikator yang belum optimal. Untuk itu pimpinan perusahaan sebaiknya meningkatkan motivasi bagi para karyawan yang berprestasi dengan cara memberikan penghargaan atas hasil kerjanya agar karyawan lebih bersemangat dan dapat meningkatkan kualitas hasil kerjanya serta menjadi contoh untuk karyawan lain. Kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Aldi Purnama Indrianto (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,011. Hubungan yang ditunjukkan adalah positif artinya semakin positif artinya semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2.6.2. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Orogbu Lilian Obiageli, *et al* (2015) menunjukkan organisasi kerja yang buruk, budaya di bank umum yang mungkin tidak mendorong berbagai jenis praktek keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah ternyata ada hal positif yang signifikan hubungan antara kebijakan cuti dan pemberian layanan. Temuan ini mengungkapkan cuti itu kebijakan yang memotivasi kemampuan karyawan untuk memberikan layanan secara efisien dan efektif sebagai kesimpulan praktik keseimbangan kehidupan kerja merupakan factor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Mwangi Lucy Wambui, *et al* (2017) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada dasarnya adalah hubungan positif antara pekerjaan dan aktivitas lain yang sama pentingnya dalam hidup yang mencakup masalah keluarga, waktu luang, pengembangan pribadi dan pengembangan masyarakat. Keseimbangan kehidupan kerja dimaksudkan untuk memungkinkan karyawan lebih fleksibel dalam pola kerja mereka sehingga mereka dapat menyeimbangkan apa yang mereka lakukan ditempat kerja dengan tanggung jawab

dan kepentingan yang mereka miliki diluar pekerjaan. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan aspek penting dalam pekerjaan dan keluarga yang harus dianut untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

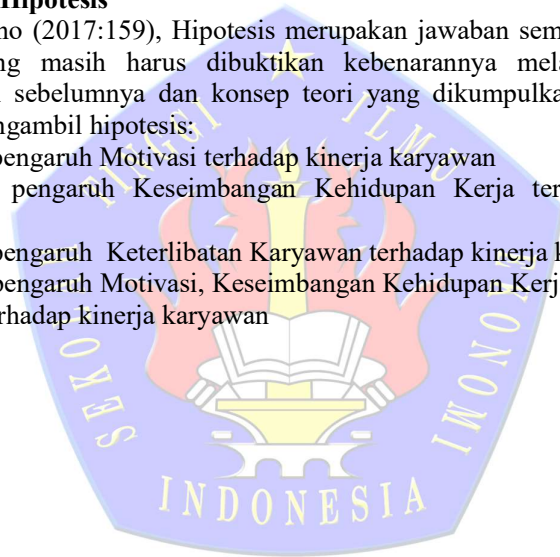
2.6.3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Patil (2018) Perbankan adalah sektor jasa dan oleh karena itu Kesehatan bank sepenuhnya bergantung pada kinerja karyawannya, lebih tepatnya pada tingkat pengetahuan, keterampilan dan motivasi, sementara setiap sumber daya lain seperti teknologi, asset modal dan bahkan keuangan dapat dibeli, satu-satunya sumber daya yang tidak dapat dibeli adalah sumberdaya manusia yang terlibat, yang dapat dikembangkan dan dipelihara hanya melalui implementasi kebijakan dan praktik HRD yang efektif seperti pengembangan dan pelatihan. Bertujuan untuk mengetahui apakah keterlibatan karyawandapat menciptakan ikatan emosional dengan baik, dimana mereka menempatkannya didalam pekerjaan. Semua parameter HRD berkorelasi positif terhadap keterlibatan karyawan.

2.7. Pengembangan Hipotesis

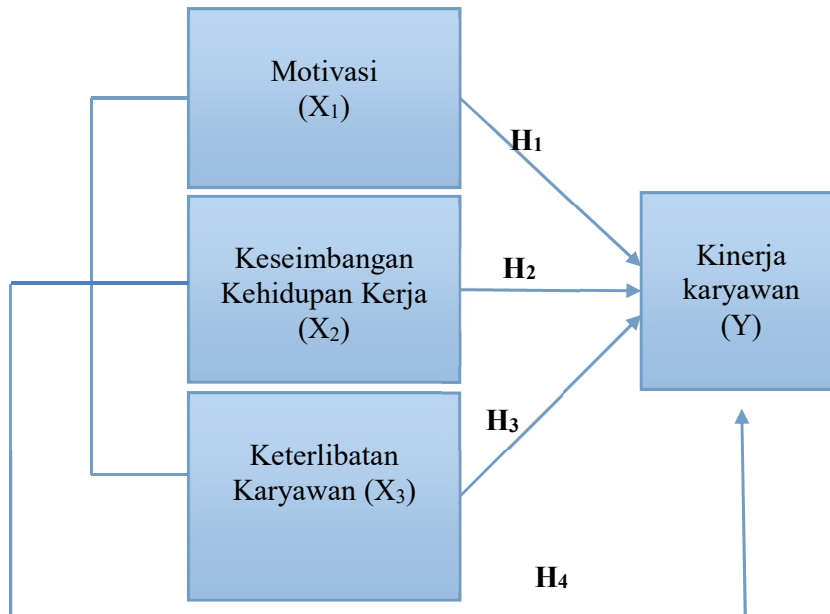
Menurut Sugiyono (2017:159), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan konsep teori yang dikumpulkan diatas, maka peneliti bermaksud mengambil hipotesis:

- H₁ : Diduga ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Diduga ada pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Diduga ada pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Diduga ada pengaruh Motivasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Karyawan terhadap kinerja karyawan



2.8. Kerangka Konseptual Penelitian

Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: pengolahan data (2020).

III. METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi dalam penelitian ini adalah strategi penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2014:62), penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab akibat dengan adanya variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat).

Penelitian kausal digunakan penulis bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja (X₁), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₂), dan Keterlibatan Karyawan (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh supervisor Bank UOB Indonesia Wilayah 2 sebanyak 64 orang

Sampel yang di gunakan dalam pemelitian ini adalah seluruh karyawan dengan kriteria jabatan supervisor yang berjumlah 64 orang dikarenakan mereka yang menilai tentang motivasi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan unit kerja di bawahnya, dengan Teknik *purposive sampling* yaitu sampel *non probabilitas* dengan kriteria sampel adalah supervisor di PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2.

3.3. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode koefisien determinasi untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel. Langkah-langkah analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1. Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer yaitu program SPSS versi 24. Hasil analisis data tersebut berupa *Print Out Table Multiple Regression*. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi tingkat kesalahan yang besar.

3.3.2. Metode Statistik Data

3.3.2.1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:16), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik deskriptif ini dikemukakan dalam bentuk laporan, yaitu cara-cara menyajikan data melalui tabel maupun distribusi frekuensi. Setelah itu disajikan dalam bentuk berbagai diagram, seperti: grafik garis maupun batang, diagram lingkaran dan histogram.

3.3.2.2. Uji Kualitas

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Ghozali (2013:52), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 64, bila dilakukan uji signifikan koefisien korelasi dengan r_{kritis} pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), maka didapat nilai r_{tabel} adalah 0,2461. Artinya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Menurut Sarjono (2011:45), reliabilitas suatu variabel yang dibentuk dari daftar pernyataan dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$

3.3.2.3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

a. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

- Determinasi parsial X_1 terhadap Y (X_2 dan X_3 konstan)

$$KD_{1.23} = r_{y1.23}^2 \times 100 \% \dots \dots \dots (3.1)$$

- Determinasi parsial X_2 terhadap Y (X_1 dan X_3 konstan)

$$KD_{2.13} = r_{y2.13}^2 \times 100 \% \dots \dots \dots (3.2)$$

- Determinasi parsial X_3 terhadap Y (X_1 dan X_2 konstan)

$$KD_{3.12} = r_{y3.12}^2 \times 100 \% \dots \dots \dots (3.3)$$

Keterangan:

$$r_{y1.23} = \text{Korelasi parsial antara } X_1 \text{ dengan Y (} X_2 \text{ dan } X_3 \text{ konstan)}$$

$$= \frac{r_{y1} - r_{y2} \cdot r_{y2} \cdot r_{y123}}{\sqrt{(1 - (r_{y2})^2) \cdot (1 - (r_{y3})^2) \cdot (1 - (r_{y123})^2)}}$$

$$r_{y2.13} = \text{Korelasi parsial antara } X_2 \text{ dengan Y (} X_1 \text{ dan } X_3 \text{ konstan)}$$

$$= \frac{r_{y2} - r_{y1} \cdot r_{y3} \cdot r_{y12}}{\sqrt{(1 - (r_{y1})^2) \cdot (1 - (r_{y3})^2) \cdot (1 - (r_{y123})^2)}}$$

$$r_{y3.12} = \text{Korelasi parsial antara } X_3 \text{ dengan } Y \text{ (} X_1 \text{ dan } X_2 \text{ konstan)}$$

$$= \frac{r_{y3} - r_{y1} \cdot r_{y2} \cdot r_{y123}}{\sqrt{(1 - (r_{y1})^2)(1 - (r_{y2})^2)(1 - (r_{y123})^2)}}$$

X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Keseimbangan Kehidupan Kerja
 X_3 = Keterlibatan Karyawan
 Y = Kinerja Karyawan

b. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Keseimbangan Kehidupan Kerja), dan X_3 (Keterlibatan Karyawan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

Determinasi berganda X_1, X_2, X_3 terhadap Y

$$KD_{123} = r_{y123}^2 \times 100 \% \dots\dots\dots (3.4)$$

Keterangan:

r_{y123} = Korelasi berganda X_1, X_2, X_3 terhadap Y
 $= \frac{(r_{y1})^2 + (r_{y2})^2 - (r_{y3})^2 - 2(r_{y1} \cdot r_{y2} \cdot r_{y3})}{1 - (r_{123})^2}$
 X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Keseimbangan Kehidupan Kerja
 X_3 = Keterlibatan Karyawan
 Y = Kinerja Karyawan

3.3.2.4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X_1 (motivasi kerja), X_2 (keseimbangan kehidupan kerja), X_3 (Keterlibatan Karyawan), dan Y (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji parsial dan uji simultan atau keseluruhan.

a. Uji Hipotesis Parsial

Merumuskan hipotesis parsial, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a):

- Pengaruh X_1 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)
 $H_0 : \rho_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel (X_1) Motivasi Kerja terhadap (Y) kinerja karyawan.
 $H_a : \rho_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel (X_1) motivasi kerja terhadap (Y) kinerja karyawan.
- Pengaruh X_2 (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)
 $H_0 : \rho_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel (X_2) keseimbangan kehidupan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan.
 $H_a : \rho_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel (X_2) keseimbangan kehidupan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan.
- Pengaruh X_3 (Keterlibatan Karyawan) terhadap Y (Kinerja Karyawan)
 $H_0 : \rho_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel (X_3) keterlibatan karyawan terhadap (Y) kinerja karyawan.
 $H_a : \rho_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel (X_3) keterlibatan karyawan terhadap (Y) kinerja karyawan.

Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Hipotesis Simultan

Selanjutnya, Merumuskan hipotesis simultan, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a):

$H_0 : \rho_1 = \rho_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), dan Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : \rho_1 = \rho_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), dan Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5% Selanjutnya hasil hipotesis Fhitung dibandingkan dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika *significance* $F < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.4. Jika *significance* $F > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

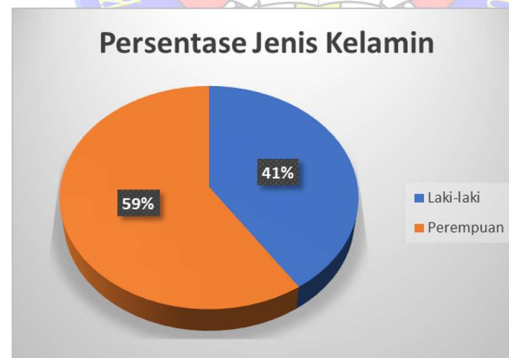
UOB Indonesia didirikan pada tanggal 31 Agustus 1956 dengan nama PT Bank Buana Indonesia. Pada bulan Mei 2011, berganti nama menjadi PT Bank UOB Indonesia. Jaringan layanan UOB Indonesia mencakup 41 kantor cabang, 168 kantor cabang pembantu dan 191 ATM yang tersebar di 54 kota di 18 provinsi. Layanan UOB Indonesia juga dapat dinikmati melalui jaringan ATM regional UOB, ATM Prima, ATM bersama serta jaringan VISA.

UOB Indonesia dikenal sebagai Bank dengan fokus pada layanan Usaha Kecil Menengah (UKM), layanan kepada nasabah retail, serta mengembangkan bisnis consumer dan corporate banking melalui layanan treasury dan cash management.

4.2. Deskripsi Responden

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini:

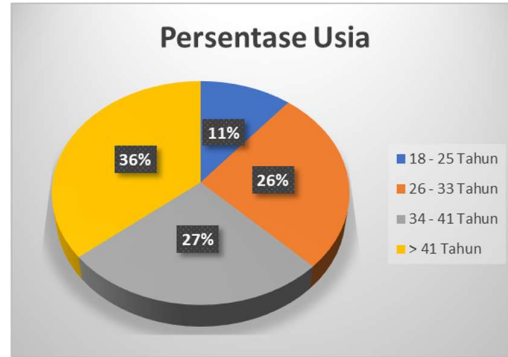


Gambar 4.1 Diagram Persentase Jenis Kelamin
(Sumber: Pengolahan data, 2020)

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari jumlah 64 responden pada penelitian ini, sebesar 59% atau 38 responden berjenis kelamin perempuan, dan sisanya 41% atau 26 responden berjenis kelamin Laki-laki.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:



Gambar 4.2 Diagram Persentase Usia

(Sumber: Pengolahan data, 2020)

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari jumlah 64 responden pada penelitian ini, sebesar 11% atau 7 responden berusia 18-25 tahun, sebesar 26% atau 17 responden berusia 26-33 tahun, sebesar 27% atau 17 responden berusia 34-41 tahun, dan sebesar 36% atau 23 responden berusia >41 tahun.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:



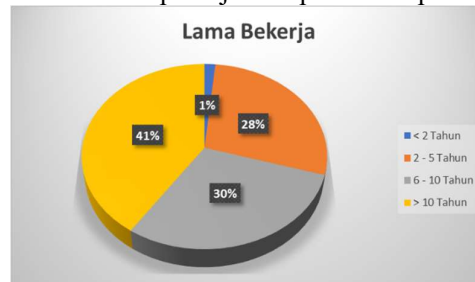
Gambar 4.3 Diagram Persentase Pendidikan Terakhir

(Sumber: Pengolahan data, 2020)

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari jumlah 64 responden pada penelitian ini, sebesar 2% atau 1 responden berpendidikan terakhir D3, sebesar 64% atau 41 responden berpendidikan terakhir S1, sebesar 23% atau 15 responden berpendidikan terakhir S2, dan sebesar 11% atau 7 responden berpendidikan terakhir S3.

4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada gambar 4.4 dibawah ini:



Gambar 4.4 Diagram Persentase Pekerjaan

Sumber: Pengolahan data, 2020

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari jumlah 64 responden pada penelitian ini, sebesar 1% atau 1 responden sudah bekerja selama <2 Tahun, sebesar 28% atau 18 responden sudah bekerja selama 2-5 Tahun, sebesar 30% atau 19 responden sudah bekerja selama 6-10 Tahun, dan sebesar 41% atau 26 responden sudah bekerja selama >10 Tahun.

4.3. Hasil Pengujian Instrumen

4.3.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 64, bila dilakukan uji signifikan koefisien korelasi dengan r_{kritis} pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$), maka didapat nilai r_{tabel} adalah 0,2461. Artinya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.

4.3.1.1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Nilai-nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk Variable Motivasi Kerja (X₁) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁)

Variable	No Item	Sub Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Motivasi Kerja (X ₁)	1	Sesuai dengan SOP	0,662	0,2461	Valid
	2	Kemampuan dalam pekerjaannya	0,869	0,2461	Valid
	3	Kecakapan dalam bekerja	0,842	0,2461	Valid
	4	Loyalitas Terhadap Pekerjaan	0,646	0,2461	Valid
	5	Profesional dalam bekerja	0,862	0,2461	Valid
	6	Mengikuti pelatihan/seminar program	0,612	0,2461	Valid

(Sumber: Pengolahan data, 2020)

Berdasarkan perhitungan SPSS 24.0 pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan r_{hitung} bernilai lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan di kuesioner variable Motivasi Kerja (X₁) telah valid.

4.3.1.2. Uji Validitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₂)

Nilai-nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk Variable Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₂)

Variable	No Item	Sub Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₂)	7	Waktu Bersama keluarga	0,761	0,2461	Valid
	8	Waktu untuk melakukan aktivitas pribadi seperti hobi	0,777	0,2461	Valid
	9	Tegas dalam pengambilan keputusan	0,777	0,2461	Valid
	10	Kemampuan menjalankan tugas	0,823	0,2461	Valid
	11	Membentuk rasa tanggung jawab	0,765	0,2461	Valid
	12	Mensikapi dengan hal yang positif	0,813	0,2461	Valid
	13	Berfikir Inovatif	0,700	0,2461	Valid

	14	Suasana yang harmonis	0,800	0,2461	Valid
	15	Kebersamaan dalam tim	0,726	0,2461	Valid

(Sumber: Pengolahan data, 2020)

Berdasarkan perhitungan SPSS 24.0 pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan r_{hitung} bernilai lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan di kuesioner variable Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) telah valid.

4.3.1.3. Uji Validitas Variabel Keterlibatan Karyawan (X3)

Nilai-nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk Variable Keterlibatan Karyawan (X3) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Keterlibatan Karyawan (X3)

Variable	No Item	Sub Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Keterlibatan Karyawan (X3)	16	Patuh pada perintah pemimpin	0,738	0,2461	Valid
	17	Memiliki semangat dalam bekerja	0,798	0,2461	Valid
	18	Memotivasi diri sendiri	0,827	0,2461	Valid
	19	Bersedia berfikir lebih kreatif	0,734	0,2461	Valid
	20	Hasil yang dicapai tepat waktu	0,624	0,2461	Valid
	21	Sumber Kebahagiaan	0,737	0,2461	Valid
	22	Mempromosikan perusahaan	0,625	0,2461	Valid

(Sumber: Pengolahan data, 2020)

Berdasarkan perhitungan SPSS 24.0 pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan r_{hitung} bernilai lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan di kuesioner variable Keterlibatan Karyawan (X3) telah valid.

4.3.1.4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nilai-nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk Variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variable	No Item	Sub Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	23	Memiliki standar dalam bekerja	0,830	0,2461	Valid
	24	Memiliki ketrampilan dan kemampuan	0,820	0,2461	Valid
	25	Memiliki kualitas dalam bekerja	0,821	0,2461	Valid
	26	Memiliki kinerja yang baik	0,815	0,2461	Valid
	27	Bekerja tepat waktu	0,774	0,2461	Valid
	28	Disiplin waktu	0,763	0,2461	Valid
	29	Kerja sama Tim	0,727	0,2461	Valid

(Sumber: Pengolahan data, 2020)

Berdasarkan perhitungan SPSS 24.0 pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan r_{hitung} bernilai lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan di kuesioner variable Kinerja Karyawan (Y) telah valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap keseluruhan atribut pertanyaan yang diajukan. Menurut Santoso (2010:67), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai dari Cronbach Alpha di atas 0,60.

4.3.2.1. Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja (X1)

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari 29 (dua puluh sembilan) atribut pertanyaan yang mewakili Variable Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.849	.844	6

(Sumber: Pengolahan data, 2020)

Berdasarkan perhitungan SPSS 24.0 pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha adalah 0,844. Sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut pertanyaan dalam kuesioner motivasi kerja (X1) memiliki konsistensi yang baik. Konsisten artinya jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terdapat gejala yang sama akan menghasilkan perolehan yang sama, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan kembali dan dapat dipertanggungjawabkan.

4.3.2.2. Uji Reliabilitas Kuesioner Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari 29 (dua puluh sembilan) atribut pertanyaan yang mewakili Variable Keseimbangan Kehidupan Kerja (X12)

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Keseimbangan Kehidupan Kerja (X12)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.915	9

(Sumber: Pengolahan data, 2020)

Berdasarkan perhitungan SPSS 24.0 pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha adalah 0,915. Sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut pertanyaan dalam kuesioner Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) memiliki konsistensi yang baik. Konsisten artinya jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terdapat gejala yang sama akan menghasilkan perolehan yang sama, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan kembali dan dapat dipertanggungjawabkan.

4.3.2.3. Uji Reliabilitas Kuesioner Keterlibatan Karyawan (X3)

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari 29 (dua puluh sembilan) atribut pertanyaan yang mewakili Variable Keterlibatan Karyawan (X3)

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Keterlibatan Karyawan (X3)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.851	.851	7

(Sumber: Pengolahan data, 2020)

Berdasarkan perhitungan SPSS 24.0 pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha adalah 0,851. Sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut pertanyaan dalam kuesioner Keterlibatan Karyawan (X3) memiliki konsistensi yang baik. Konsisten artinya jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terdapat gejala yang sama

akan menghasilkan perolehan yang sama, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan kembali dan dapat dipertanggungjawabkan.

4.3.2.4. Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari 23 (dua puluh tiga) atribut pertanyaan yang mewakili tingkat harapan nasabah.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.902	7

(Sumber: Pengolahan data, 2020)

Berdasarkan perhitungan SPSS 24.0 pada tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha adalah 0,902. Sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut pertanyaan dalam kuesioner Kinerja Karyawan (Y) memiliki konsistensi yang baik. Konsisten artinya jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terdapat gejala yang sama akan menghasilkan perolehan yang sama, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan kembali dan dapat dipertanggungjawabkan.

4.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

4.4.1. Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji koefisien determinasi parsial variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Control Variables			Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) & Keterlibatan Karyawan (X3)	Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Correlation	1.000
			Significance (2-tailed)	.523
			Df	.000
			Correlation	0
			Significance (2-tailed)	60
			Df	.523
			Correlation	.000
			Significance (2-tailed)	.
			Df	60
			Correlation	0

Sumber: Output SPSS 24.0 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,523. Maka, koefisien determinasi Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat di hitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD_y 1.23 &= r_y 1.23^2 \times 100\% \\
 KD_1 &= (0,523)^2 \times 100\% \\
 &= 27,35\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 27,35%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 adalah sebesar 27,35% dan sisanya 72,65% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4.2. Koefisien Determinasi Parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji koefisien determinasi parsial variabel keseimbangan kehidupan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Control Variables				Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X1)	& Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	Keterlibatan Karyawan (X3)	Correlation	1.000	.279
			Significance (2-tailed)	.	.028
			Df	0	60
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	Keterlibatan Karyawan (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Correlation	.279	1.000
			Significance (2-tailed)	.028	.
			Df	60	0

Sumber: Output SPSS 24.0 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,279. Maka, koefisien determinasi Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat di hitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD_{y.2.13} &= r_{y.2.13}^2 \times 100\% \\
 KD_1 &= (0,273)^2 \times 100\% \\
 &= 7,45\%
 \end{aligned}$$

Nilai Koefisien Determinasi Parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 7,45%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 adalah sebesar 7,45% dan sisanya 92,55% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4.3. Koefisien Determinasi Parsial Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Control Variables				Keterlibatan Karyawan (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X1)	& Keterlibatan Karyawan (X3)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	Correlation	1.000	.166
			Significance (2-tailed)	.	.198
			Df	0	60
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	Keterlibatan Karyawan (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Correlation	.166	1.000
			Significance (2-tailed)	.198	.
			Df	60	0

Sumber: Output SPSS 24.0 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi parsial Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,166. Maka, koefisien determinasi Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat di hitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD_{y.3.12} &= r_{y.3.12}^2 \times 100\% \\
 KD_1 &= (0,166)^2 \times 100\% \\
 &= 2,76\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,76%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh

Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 adalah sebesar 2,76% dan sisanya 97,24% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4.4. Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.808		1.478

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan (X3), Motivasi Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

Sumber: Output SPSS 24.0 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi simultan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,808. Maka koefisien determinasi simultan dapat dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} KD_{y123} &= Adjusted R^2 \times 100\% \\ KD_1 &= 0,808 \times 100\% \\ &= 80,8\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi Motivasi Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan adalah sebesar 80,8%, Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 adalah sebesar 80,8% dan sisanya 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengukur adanya pengaruh Motivasi Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), dan Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

4.5.1. Pengujian hipotesis secara parsial

Tabel 4.17 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.942	1.466		.643	.523
	Motivasi Kerja (X1)	.652	.137	.521	4.753	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	.218	.097	.290	2.252	.028
	Keterlibatan Karyawan (X3)	.141	.108	.140	1.301	.198

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 24.0 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 Hasil Uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis variabel penelitian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0: \rho_{y1.23} = 0$: secara parsial pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan tidak signifikan

$H_a: \rho_{y1.23} \neq 0$: secara parsial pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 24.0 pada Tabel 4.17 Hasil Uji t diperoleh significant t variable Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, karena significance t lebih kecil dari taraf nyata α 5% atau $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2.

b. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0: \rho_{y2.13} = 0$: secara parsial pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja karyawan tidak signifikan

$H_a: \rho_{y2.13} \neq 0$: secara parsial pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja karyawan signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 24.0 pada Tabel 4.17 Hasil Uji t diperoleh significant t variable Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) sebesar 0,028. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, karena significance t lebih kecil dari taraf nyata α 5% atau $0,028 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2.

c. Pengaruh Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0: \rho_{y3.12} = 0$: secara parsial pengaruh antara keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan tidak signifikan

$H_a: \rho_{y3.12} \neq 0$: secara parsial pengaruh antara keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 24.0 pada Tabel 4.17 Hasil Uji t diperoleh significant t variable Keterlibatan Karyawan (X3) sebesar 0,198. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau H_a ditolak, karena significance t lebih besar dari taraf nyata α 5% atau $0,198 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2.

4.5.2. Pengujian hipotesis secara simultan

Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585.960	3	195.320	89.432	.000 ^b
	Residual	131.040	60	2.184		
	Total	717.000	63			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan, Motivasi Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sumber: Output SPSS 24.0 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 Hasil Uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis variable penelitian secara simultan dapat dijelaskan sebagai berikut:

$H_0: \rho_{y123} = 0$: secara simultan pengaruh antara motivasi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan tidak signifikan

$H_a: \rho_{y123} \neq 0$: secara simultan pengaruh antara motivasi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 24.0 pada Tabel 4.18 Hasil Uji F diperoleh significant nilai F adalah sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau

H_a diterima, karena *significance nilai F* lebih kecil dari taraf nyata $\alpha = 5\%$ atau $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2.

4.5.3. Temuan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldi Purnama Indrianto (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan asset Daerah Kabupaten Jember. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofiza Yulanda (2017) bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar.

b. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan bahwa secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Orogbu Lilian Obiageli (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hal positif yang signifikan hubungan antara kebijakan cuti dan kinerja karyawan. Temuan ini mengungkapkan cuti itu kebijakan yang memotivasi kemampuan karyawan untuk memberikan layanan secara efisien dan efektif, sehingga sebagai kesimpulan praktik keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Mwangi Lucy Wambui (2017) bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan aspek penting dalam pekerjaan dan keluarga yang harus dianut untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

c. Pengaruh Keterlibatan Karyawan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger, Gian F., Sendow Greis M., dan Tawas Hendra N. (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Patil (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua parameter HRD berkorelasi positif terhadap keterlibatan karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan (sig. $0,000 < 0,05$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan atas tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.
2. Keseimbangan kehidupan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan (sig. $0,028 < 0,05$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2. Hal

ini mengindikasikan bahwa dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan meningkat tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan atas tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Keterlibatan karyawan (X_3) tidak berpengaruh (sig. 0,198>0,05) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 tidak dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan. Karena kurangnya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Motivasi Kerja (X_1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2), dan Keterlibatan Karyawan (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan (sig. 0,000<0,05) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2), dan keterlibatan karyawan (X_3) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) atas tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2, sebagai berikut :

1. Pada variabel motivasi kerja (X_1), memiliki kontribusi pengaruh yang lebih besar dibanding variable lain. Dikarenakan program pelatihan dan seminar yang diberikan di PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2, oleh karena itu, sebaiknya karyawan diikutsertakan dalam pelatihan dan seminar agar skill dan kemampuan para karyawan ikut berkembang dan mampu bekerja lebih efektif agar motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_2), memiliki kontribusi pengaruh yang cukup besar. Sebaiknya PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 lebih memperhatikan jam kerja yang fleksibel dan mendorong karyawan untuk mengambil istirahat sesekali sehingga mengindikasikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan bisa meningkat yang tujuan akhirnya untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
3. Pada variabel keterlibatan karyawan (X_3), memiliki kontribusi pengaruh yang lebih kecil dibandingkan variable lain. Sebaiknya PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2 dapat memberikan pelatihan atau *family gathering* agar para karyawan memiliki rasa *engaged* dan memiliki perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan seluruh tugas dan kewajibannya dengan baik

DAFTAR REFERENSI

- Amri, S. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Produktivitas PT Bank Mestika Dharma Medan. *Bisnis Corporate*, 2(2).
- Gachengo, V., & Wekesa, S. (2017). *Influence of motivation on employee performance: a case of national bank of Kenya. International Journal of Business, Management and Social Research*, Vol 3, No 2 (2017) EISSN : 2412-8279, Hal :179-185.
- Hariyanto, D., & Kesumawati, R. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan Dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 12(1), 641-646.
- Hariyanto, D., & Kesumawati, R. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan Dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 12(1), 641-646.

- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 10, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1080-1094.
- Indrianto, A. P., Syaharudin, M., & Nurhardjo, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Vol 7, No 1 (2020) ISSN : 2355-4665, Hal :48-53.
- Irawan, C. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rafi Kemajaya Abadi. Fakultas Ekonomi.
- Malthis, Robert, L. dan John H. Jackson. (2001). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan: Diana Angelina, Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Munyiva, M. J., & Wainaina, L. (2018). *Work Life Balance And Employee Performance At The Kenya Ports Authority In Mombasa County, Kenya. Journal of Human Resource and Leadership*, Vol 3, No 4 (2018) ISSN : 2519-9099, Hal : 1-26
- Mwangi, L., Boinett, C.C., Tumwet, E. and Bowen, D., (2016). Effects of work life balance on employees performance in institutions of higher learning. A case study of kabarak university. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, Vol 4 No 2 (2017) ISSN : 2410-8383 Hal.60-69.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246-256.
- Nurun Nabi, I.M. and Dip TM, H.A., (2017). *Impact of motivation on employee performances: a case study of Karmasangsthan bank Limited, Bangladesh. Arabian J Bus Manag Review*, Vol 7, No 1 (2017) ISSN : 2223-5833.
- Obiageli, O.L., Uzochukwu, O.C. and Ngozi, C.D., (2015). Work-life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, Vol 3 No 4 (2015) ISSN : 2056-5992.
- Patil, B.S., (2018). Augmenting Employee Productivity through Employee Engagement: Evidence from Indian Banks. *Global Journal of Management and Business Research*. Vol 18, No 1 (2018) ISSN : 2449-4588.
- Purwati, P. D. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Suryadi, U. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Area Singkawang. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 10(2), 352-358.
- Wahyudi, T. P. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 12(2), 694-700.
- Wahyudi, T. P. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 12(2), 694-700.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896-908.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896-908.

- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Yulanda, N., Lie, D., Butarbutar, M., & Nainggolan, N. T. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen, Vol 3, No 2 (2017) ISSN : 2502-4434, Hal 76-84.*

