

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Profil Responden

Seluruh responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah *Low, Miiddle dan Top Management* di perusahaan dagang Palembang. Informasi profil yang dikumpulkan dari responden yaitu umur, jabatan, lama bekerja. Adapun masa pengumpulan responden dilakukan mulai dari tanggal 1 November - 3 Desember 2023. Data yang diperoleh oleh peneliti melalui kuesioner yang disebar dan berisi pernyataan tentang variabel–variabel kepada sampel penelitian yang telah ditentukan melalui kuesioner berupa form yang diprint. Kuesioner dengan form yang diprint disebar oleh peneliti melalui berkunjung ke beberapa perusahaan dagang di Palembang. Kuesioner disebar secara bertahap yang mana hasil dari penyebaran kuesioner tersebut mendapatkan sebanyak 120 orang yang telah mengisi kuesioner tersebut, namun 40 orang responden yang telah mengisi tidak sesuai dengan kriteria dari responden yang dikehendaki. Sehingga 40 orang responden tersebut harus dibuang karena tidak layak untuk dilakukan pengujian.

Responden yang memenuhi syarat untuk pengujian sebesar 80 responden, diketahui bahwa sebanyak 46 orang merupakan responden berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 34 responden berjenis kelamin perempuan. Responden yang berusia <30 tahun sebanyak 35 responden, 31 - 40 tahun sebanyak 27 responden, >40 tahun sebanyak 18 responden. Diketahui dari jabatan pekerjaan sebagai

direktur sebanyak 1 responden, *middle manager* sebanyak 11 responden, hrd sebanyak 3 orang, supervisor sebanyak 29 responden, dan lainnya berjumlah 36 responden. Lalu diketahui dari lama bekerja menunjukkan 1 – 4 tahun sebanyak 21 responden, 5-9 tahun sebanyak 38 responden dan >10 tahun sebanyak 21 responden.

Untuk mengetahui jawaban yang telah diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan yang telah diberikan peneliti pada kuesioner, peneliti telah melakukan analisis statistik deskriptif dengan hasil pada variabel gaya kepemimpinan lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan P2 berupa “Saya selalu menjaga dan menjalankan hubungan komunikasi yang baik dengan para pegawai”. Untuk variabel bonus lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan P6 berupa “Penentuan besar atau kecil nya pemberian bonus sesuai dengan sejauh mana target pekerjaan yang didapatkan”. Untuk variabel beban kerja lebih banyak memilih sangat setuju dengan pernyataan P3 berupa “Perusahaan selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan yang nyaman agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar”. Dan untuk variabel kinerja manajerial responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan P2 berupa “Manajemen selalu rutin melakukan pengumpulan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan, dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, dan analisis pekerjaan”.

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	150
Kuesioner yang kembali	120
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	40
Kuesioner yang dapat digunakan	80

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel 4.1, jumlah responden yang didapatkan dari kuesioner yang didistribusikan ada sebanyak 120 responden. Namun, sebanyak 40 responden tidak layak untuk digunakan karena tidak cocok dalam klasifikasi responden dan ketidaksesuaian kriteria yang akan digunakan oleh peneliti. Beberapa pernyataan yang ada didalam kuesioner banyak yang tidak di jawab sehingga menyebabkan responden tersebut tidak masuk dalam kualifikasi responden yang dibutuhkan. Serta banyak nya responden yang mengisi kuesioner tidak sesuai dengan kriteria seperti bekerja dibawah satu tahun dan tidak mengisi data demografi yang ada di dalam kuesioner. Maka dari itu hanya sebanyak 80 responden yang dapat dimasukan oleh peneliti.

Tabel 4.2
Jabatan Pekerjaan

Keterangan	Jumlah
Direktur	1
<i>Middle Manager</i>	11
HRD	3

Supervisor	29
Lainnya	36
Jumlah	80

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Dari data tabel 4.4 diatas menunjukkan jumlah responden jabatan pekerjaannya direktur berjumlah 1 responden, sebagai *middle manager* sebanyak 11 responden, sebagai hrd sebanyak 3 responden, sebagai supervisor sebanyak 29 responden dan lainnya sebanyak 36 responden.

Tabel 4.3

Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah
1- 4 Tahun	21
5-9 Tahun	38
>10 Tahun	21
Jumlah	80

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan lama bekerja responden ditunjukkan pada tabel 4.5 jumlah responden yang lama bekerja 1-4 tahun sebanyak 21 responden, 5-9 tahun sebanyak 38 responden dan >10 tahun sebanyak 21 responden.

B. Statistik Deskriptif

Pada bagian ini berguna menjelaskan rata rata pada masing-masing variabel penelitian dan melihat gambaran data awal yang ada pada penelitian ini. Data

yang dilihat dan dijelaskan yaitu yang terkait Gaya Kepemimpinan, Bonus, Beban Kerja dan Kinerja Manajerial. Dengan hasil uraian dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean
Gaya Kepemimpinan	80	1	5	4,29
Bonus	80	3	5	4,26
Beban Kerja	80	2	5	4,31
Kinerja Manajerial	80	3	5	4,27

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan hasil uji statistik diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti yaitu :

1. Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai min sebesar 1 dan nilai maks 5. Dengan nilai rata-rata variabel 4.29 yang berarti bahwa rata-rata telah mengisi setuju dengan pernyataan tentang variabel ini.
2. Variabel bonus menunjukkan nilai min sebesar 3 dan nilai maks 5. Dengan nilai rata-rata variabel 4.26 yang berarti bahwa rata-rata mengisi setuju dengan pernyataan tentang variabel ini.
3. Variabel beban kerja menunjukkan nilai min sebesar 2 dan nilai maks 5. Dengan nilai rata-rata variabel 4.31 yang berarti bahwa rata-rata mengisi sangat setuju dengan pernyataan tentang variabel ini.
4. Variabel kinerja manajerial menunjukkan nilai min sebesar 3 dan nilai maks 5. Dengan nilai rata-rata variabel 4.27 yang berarti bahwa rata-rata mengisi setuju dengan pernyataan tentang variabel ini.

C. Uji Kelayakan Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas memiliki tujuan mengukur/mengetahui valid atau tidak pernyataan pada kuesioner. Maka pengukuran di katakan valid jika nilai r-hitung \geq r-tabel atau jika signifikansinya berada dibawah 0,05. Dimana r-tabel dari $df = n-2$, berupa n adalah banyak data sebesar 80. Dengan begitu, $df = 80 - 2 = 78$ (Ghozali, 2018). Dengan taraf signifikansi 5% yang digunakan yaitu 0,227. Hasil dari uji dimasukan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Uji Validitas			Kesimpulan
		r _{hitung}	Sig	r _{tabel}	
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,794	0,000	0,220	Valid
	X1.2	0,562	0,000	0,220	Valid
	X1.3	0,808	0,000	0,220	Valid
	X1.4	0,551	0,000	0,220	Valid
	X1.5	0,644	0,000	0,220	Valid
Bonus (X2)	X2.1	0,561	0,000	0,220	Valid
	X2.2	0,672	0,000	0,220	Valid
	X2.3	0,725	0,000	0,220	Valid
	X2.4	0,636	0,000	0,220	Valid
	X2.5	0,576	0,000	0,220	Valid
	X2.6	0,489	0,000	0,220	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,663	0,000	0,220	Valid
	X3.2	0,724	0,000	0,220	Valid
	X3.3	0,455	0,000	0,220	Valid
	X3.4	0,442	0,000	0,220	Valid
	X3.5	0,633	0,000	0,220	Valid
	X3.6	0,527	0,000	0,220	Valid
Kinerja Manajerial (Y)	Y1.1	0,608	0,000	0,220	Valid
	Y1.2	0,580	0,000	0,220	Valid
	Y1.3	0,531	0,000	0,220	Valid
	Y1.4	0,484	0,000	0,220	Valid
	Y1.5	0,470	0,000	0,220	Valid

Y1.6	0,558	0,000	0,220	Valid
Y1.7	0,521	0,000	0,220	Valid
Y1.8	0,576	0,000	0,220	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan semua korelasi lebih besar daripada r-table sebesar 0,220 dan nilai $\text{sig} \leq 0,05$. Sehingga dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan bisa dipakai sebagai alat ukur data pada penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas yaitu uji yang dilakukan pada suatu kuesioner untuk mengetahui seberapa konsisten alat ukur yang digunakan ketika didistribusikan pada waktu yang berbeda, sehingga dapat diketahui hasil dari jawaban yang sama atau reliable. Dalam mengetahui alat ukur yang realibel, maka dapat dilihat dari nilai *cronbatch's alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Hitung</i>	<i>Cronbach's Alpha Standard</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,706	0,60	Reliabel
Bonus (X2)	0,666	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,606	0,60	Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	0,654	0,60	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Tabel 4.11 menunjukkan hasil dari olahan data dapat dikatakan setiap variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut dikatakan reliabel karena nilai *cronbatch's Alpha* \geq nilai *cronbatch's Alpha Standard* sebesar yaitu 0,60.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini menjelaskan tentang apakah suatu model regresi suatu variabel pengganggu/residual memiliki nilai residual yang normal atau tidak. pengujian ini menggunakan sampel Kolmogorov-Smirnov dalam program *SPSS*. Jika pada tabel Kolmogorov-Smirnov nilai (sign) $>0,05$ maka residual terdistribusi normal dan setelah pengujian dapat dilihat nilai Asymp Sig pada hasil penelitian. Hasil uji bisa dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,53	Normal

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan pengujian di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, bonus, dan beban kerja terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang dengan menggunakan Kolmogov-Smirnov diperoleh Sig. sebesar $0.53 > 0.05$ sehingga diartikan penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini menjelaskan suatu tujuan yaitu apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yaitu independen. Model regresi yang dikatakan baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau independen. Dalam mendeteksi ada/tidaknya multikolinearitas dilihat dari nilai *Tolerance* yang besar nilai nya diatas 0,1 dan *VIF* dibawah 10 menunjukkan tidak ada multikolinearitas antara variabel independen. Berikut hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dibawah ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,940	1,064	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Bonus (X2)	0,954	1,048	
Beban Kerja (X3)	0,983	1,017	

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Uji yang dilakukan pada tabel 4.13 menghasilkan metode analisis dengan menunjukkan bahwa *VIF* variabel gaya kepemimpinan berjumlah 1.064, bonus berjumlah 1.048, beban kerja berjumlah 1.017, nilai tersebut semuanya <10 sedangkan nilai *Tolerance* gaya kepemimpinan memiliki jumlah 0.940, bonus memiliki jumlah 0.954, beban kerja memiliki jumlah 0.983, nilai tersebut melebihi 0.10. Maka hal ini dikatakan model regresi pada penelitian tidak ada korelasi antar variabel independen/ bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian menjelaskan tujuan apakah variabel memiliki ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat lainnya. Maka metode analisis dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian *glistter* dipakai untuk melihat ada/ tidak nya heteroskedastisitas pada tingkat signifikan 5%:

Tabel 4.9

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,194	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Bonus (X2)	0,804	
Beban Kerja (X3)	0,749	

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Dilihat dari nilai signifikan untuk setiap variabel independen ≥ 0.05 , maka data di penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk melihat ketergantungan variabel terikat terhadap variabel bebas. Melalui pengolahan data yaitu *SPSS*, sehingga hasil analisis regresi dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Variabel	β	<i>Std.Error</i>	Beta	t	Sig.
(<i>Constant</i>)	23,991	4,552		5,271	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,415	0,119	0,367	3,503	0,001
Bonus (X2)	0,175	0,113	0,161	1,547	0,126
Beban Kerja (X3)	-0.123	0,103	-0.122	-0.190	0,238

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dipahami persamaan regresi yang diketahui diatas dengan nilai koefisien untuk variabel sebagai berikut:

1. Nilai konstan menunjukkan positif 23.991, maka telah ditunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, bonus, dan beban kerja bersifat konstan, maka dapat meningkatkan kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang sebesar 23.991.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan berjumlah 0.415. hal ini dapat menunjukkan bila variabel gaya kepemimpinan meningkat 1, maka bisa meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0.415. Nilai koefisien variabel bonus berjumlah 0.175. hal ini dapat menunjukkan bila variabel bonus meningkat 1, maka bisa meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0.175. Nilai koefisien variabel beban kerja berjumlah -0.123. hal ini dapat menunjukkan bahwa bila variabel beban kerja meningkat 1 dari variabel beban kerja akan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Karena variabel ini bernilai negatif, maka beban kerja dan kinerja manajerial saling bertolak belakang. Sehingga apabila nilai kinerja manajerial naik maka nilai beban kerja akan turun, begitupun sebaliknya jika kinerja manajerial turun maka nilai beban kerja akan naik.

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini berguna menghitung besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengungkapan hasil pengujian diperoleh dengan menggunakan alat statistik.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,214	0,183

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Output diatas diketahui yaitu nilai *R Square* sebesar 0.214, maka hasil dari $0.214 \times 100\% = 21.4\%$ sementara itu sisa 78,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel dari luar metode penelitian.

2. Uji F

Uji ini berguna untuk mengungkapkan hubungan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika tingkat sig. ≤ 0.05 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun, jika tingkat sig. ≥ 0.05 dapat ditarik kesimpulan secara bersama bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian diilampirkan dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis F (F-Test)

Model	Df	F	Sig.	Keterangan
<i>Regression</i>	3			
<i>Residual</i>	76	6,904	0,000	Diterima
Total	79			

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Dari uji tersebut dapat kita disimpulkan bahwa model pada penelitian ini layak untuk digunakan karena nilai signifikansi pada tabel *anova* tersebut senilai

0.000. maka dijelaskan jika nilai $0.000 \leq 0.05$, sehingga model regresi pada penelitian ini dengan variabel gaya kepemimpinan (X1), bonus (X2), beban kerja (X3) dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial (Y).

3. Uji T

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji-t pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.05. jika signifikansi ≥ 0.05 maka variabel independen tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan signifikansi < 0.05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis diterima sedangkan jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis akan ditolak. Berdasarkan taraf 5% dengan $n-(k+1) = 80-(3+1) = 76$. Berikut hasil pengujian dilampirkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Hipotesis t (t-Test)

Variabel	Beta	t	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,367	3,503	0,001	H1 Diterima
Bonus (X2)	0,161	1,547	0,126	H2 Ditolak
Beban Kerja (X3)	-0.122	0.190	0,238	H3 Ditolak

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan hasil pengujian t pada penelitian ini, telah ditunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3.503 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.665 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

dan dapat dilihat juga nilai sig. pada variabel pertama yaitu gaya kepemimpinan adalah 0.001 yang diartikan bahwa nilai tersebut < 0.05 . Hal ini dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sehingga hasil pada penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan dan hipotesis pertama diterima.

Pada hipotesis kedua, dapat dilihat dari hasil uji-t pada tabel diatas dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1.547 sedangkan t tabel sebesar 1.665 sehingga t hitung $<$ t tabel dan dapat dilihat juga nilai sig. pada variabel bonus adalah 0.126. Hal ini dinyatakan bahwa variabel bonus tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Sehingga hasil hipotesis pada variabel ini ditolak.

Selanjutnya pada hipotesis ketiga, dapat dilihat dari hasil uji-t pada tabel diatas dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa t hitung sebesar -1.190 sedangkan t tabel sebesar 1.665 sehingga t hitung $<$ t tabel dan dapat dilihat juga nilai sig. pada variabel beban kerja adalah 0.238. Hal ini dinyatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Sehingga hasil hipotesis pada variabel ini ditolak.

4. Pembahasan Hasil Analisis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Dagang di Palembang.

Dilihat dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial yang artinya hipotesis pertama diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel (3.503

> 1.665) dengan taraf signifikansinya sebesar $0.001 < 0.05$. Sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik, akan meningkatkan kualitas kinerja manajerial pada suatu perusahaan tersebut. Hal ini juga mendukung teori *path-goal*, yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja dan membantu bawahannya untuk mencapai suatu tujuan. Hasil ini mendukung penelitian (Sukmana & Harymawan, 2018) yang mempunyai hasil yang sama menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Kepemimpinan pada perusahaan sangat lah erat kaitannya terhadap kemajuan suatu perusahaan apabila gaya kepemimpinan seorang pemimpin telah baik maka akan mendorong perusahaan tersebut lebih maju dan bekerja secara efisien. Maka seorang pimpinan harus membuktikan bahwasanya dia paham dan bisa mengatur satuan kerja dengan baik pada kegiatan didalam perusahaan.

2. Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Dagang di Palembang.

Dilihat dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel bonus tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial yang artinya hipotesis kedua ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung < t tabel ($1.547 < 1.665$) dengan taraf signifikansinya sebesar $0.126 > 0.05$. Sehingga bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang. Hal ini menunjukkan kenyataan yang dapat terjadi karena karyawan menganggap bonus yang seharusnya mereka peroleh belum diberikan kepada mereka atau tidak

sesuai dengan pekerjaan mereka. Hal ini berhubungan dengan teori motivasi yang menjelaskan bahwa motivasi meliputi bentuk perilaku manusia yang didorong untuk bertindak atau tidak bertindak dan mempengaruhi pencapaian kinerja yang berdampak positif maupun negatif. Sehingga besar kecilnya semangat kerja ditentukan dari besar atau kecilnya motivasi kerja yang telah diberikan oleh perusahaan dalam bentuk perolehan yang didapat oleh seseorang karyawan. Hasil ini mendukung penelitian (Ilham et al., 2020) yang mempunyai hasil yang sama yaitu bonus tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Sebenarnya bonus memiliki dampak yang positif terhadap kinerja manajerial pada suatu perusahaan, karena semakin besar bonus yang diberikan maka karyawan akan termotivasi untuk semakin giat bekerja di perusahaan tersebut. Maka dari itu dapat dicurigai bahwasanya tidak ada bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang menyebabkan variabel bonus pada penelitian ini tidak berpengaruh positif. Sehingga karyawan pun tidak bersemangat dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Dagang di Palembang.

Dilihat dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial yang artinya hipotesis ketiga ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $< t$ tabel ($-1.190 < 1.665$) dengan taraf signifikansinya sebesar $0.238 > 0.05$. Sehingga beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang. Maka dapat diartikan bahwa beban kerja yang telah diberikan oleh

perusahaan telah sesuai kepada para karyawan, seperti memberikan waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman membuat beban kerja yang diberikan itu tidak terasa berat, tugas serta target kerja telah sesuai dengan kemampuan dan kondisi karyawan. Hal ini berhubungan dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa perilaku individu dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti sifat, karakter, dan sikap, maupun faktor eksternal seperti tekanan situasi atau kondisi tertentu. Hasil ini mendukung penelitian (Silvia, 2021) yang mempunyai hasil yang sama yaitu beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti beban kerja yang telah diberikan perusahaan telah baik dan telah dijalankan sesuai dengan kemampuan karyawan saat mengerjakan pekerjaannya di perusahaan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Nabawi, 2019) yang mempunyai hasil berbeda yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini membuktikan bahwa beban kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja manajerial dikarenakan jika beban kerja yang terlalu berlebihan akan berdampak tidak baik yaitu akan menimbulkan kelelahan secara fisik maupun mental saat bekerja. Serta target dan kemampuan para pekerja harus sesuai atau seimbang, jika tidak akan membuat pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.