

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang telah terkumpul untuk proses menguji hasil hipotesis. Hal ini menggambarkan informasi responden yang menjadi sampel penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan: usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-25 Tahun	5	8.8%
26-31 Tahun	3	5.3%
32-37 Tahun	22	38.6%
38-43 Tahun	10	17.5%
44-50 Tahun	17	29.8%
Total	57	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 jumlah responden berdasarkan usia dilihat bahwa karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), paling banyak usia 32-37 tahun yang berjumlah 22 responden atau sebesar 38.6%, artinya karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebagian besar karyawan dalam penelitian ini berusia 32-37 Tahun.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	34	59.6%
Perempuan	23	40.4%
Total	57	100%

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi dua yaitu pria dan wanita. Dari hasil yang diperoleh jenis kelamin pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) laki-laki yang lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Laki-laki berjumlah 34 responden atau sebesar 59.6% dan perempuan berjumlah 23 responden atau sebesar 40.4%, artinya karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebagian besar dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	11	19.3%
D3	10	17.5%
D4/S1	33	57.9%
S2	3	5.3%
Total	57	100%

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 jumlah responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi empat yakni SMA, D3, D4/S1 dan S2. Dari hasil yang diperoleh dilihat bahwa karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), paling banyak berpendidikan D4/S1 yang berjumlah 33 responden atau sebesar 57.9%, artinya karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebagian besar dalam penelitian ini pendidikannya D4/S1 sebanyak 33 responden.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<6 Tahun	11	19.3%
6-10 Tahun	24	38.6%
>10 Tahun	22	42.1%
Total	57	100%

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 jumlah responden berdasarkan masa kerja dilihat bahwa karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), paling banyak masa kerja 6-10 tahun yang berjumlah 24 responden atau sebesar 38.6%, artinya karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebagian besar dalam penelitian ini masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 24 responden.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Beban Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dapat menyelesaikan beban kerja sesuai dengan target yang ditetapkan	0	0	2	3.5%	12	21.1%	27	47.4%	16	28.1%
2	Karyawan merasa kesulitan dalam mencapai target pekerjaan harian	3	5.3%	10	17.5%	17	29.8%	17	29.8%	10	17.5%
3	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	1	1.8%	4	7.0%	14	24.6%	23	40.4%	15	26.3%
4	Kondisi tempat kerja karyawan (fasilitas, suasana kerja, dan lingkungan fisik) mendukung produktivitas karyawan	0	0	5	8.8%	11	19.3%	21	36.8%	20	35.1%
5	Peralatan dan teknologi di tempat kerja memadai untuk mendukung pekerjaan karyawan	0	0	8	14.0%	12	21.1%	20	35.1%	17	29.8%
6	Waktu kerja yang diberikan cukup	0	0	2	3.5%	8	14.0%	34	59.6%	13	22.8%

	menyelesaikan semua tugas karyawan										
7	Karyawan sering harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	14	24.6%	5	8.8%	6	10.5%	20	35.1%	12	21.1%
8	Karyawan dapat mengelola waktu kerja dengan efektif tanpa merasa terburu-buru	0	0	4	7.0%	4	7.0%	37	64.9%	12	21.1%
9	Standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan jelas dan mudah dipahami	0	0	2	3.5%	10	17.5%	29	50.9%	16	28.1%

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas dari hasil pengolahan data penelitian tentang beban kerja PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) mendapatkan responden tertinggi pada pertanyaan yang memiliki nilai sangat setuju terdapat pada pernyataan 4, yaitu kondisi tempat kerja karyawan (fasilitas, suasana kerja, dan lingkungan fisik) mendukung produktivitas karyawan, berjumlah 20 responden atau 35.1%, sedangkan pernyataan dengan responden terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu Karyawan merasa kesulitan dalam mencapai target pekerjaan harian, berjumlah 10 responden atau 17.5%.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan merasa upah atau gaji yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan	0	0	10	17.5%	13	22.8%	23	40.4%	11	19.3%

2	Karyawan merasa gaji tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan	3	5.3%	3	5.3%	19	33.3%	16	28.1%	16	28.1%
3	Gaji yang karyawan terima dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari	2	3.5%	6	10.5%	20	35.1%	19	33.3%	10	17.5%
4	Insentif yang karyawan terima diberikan secara adil berdasarkan pencapaian kerja	3	5.3%	4	7.0%	18	31.6%	20	35.1%	12	21.1%
5	Program insentif di perusahaan ini memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik	0	0	7	12.3%	14	24.6%	17	29.8%	19	33.3%
6	Karyawan merasa insentif yang diberikan mencerminkan penghargaan atas hasil kerja karyawan	0	0	5	8.8%	15	26.3%	20	35.1%	17	29.8%
7	Bonus yang karyawan terima sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan	3	5.3%	4	7.0%	18	31.6%	13	22.8%	19	33.3%
8	Tunjangan yang karyawan terima sesuai dengan ketentuan yang berlaku	2	3.5%	2	3.5%	18	31.6%	18	31.6%	17	29.8%

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas dari hasil pengolahan data penelitian tentang kompensasi finansial PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) mendapatkan responden tertinggi pada pertanyaan yang memiliki nilai sangat setuju terdapat pada pernyataan 5, yaitu program insentif di perusahaan ini memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, berjumlah 19 responden atau

33.3%, sedangkan pernyataan dengan responden terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu karyawan merasa upah atau gaji yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan, berjumlah 11 responden atau 19.3%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan memperhatikan detail tugas untuk meminimalkan kesalahan	1	1.8%	1	1.8%	6	10.5%	29	50.9%	20	35.1%
2	Karyawan selalu mamstikan pekerjaan yang karyawan lakukan memiliki kualitas baik	1	1.8%	1	1.8%	4	7.0%	33	57.9%	18	31.6%
3	Karyawan dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan dalam waktu yang telah ditentukan	0	0	4	7.0%	8	14.0%	29	50.9%	16	28.1%
4	Beban kerja tidak mengurangi kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan	0	0	5	8.8%	9	15.8%	27	47.4%	16	28.1%
5	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	0	0	5	8.8%	4	7.0%	31	54.4%	17	29.8%

6	Karyawan dapat mengatur prioritas pekerjaan dengan baik untuk menghindari keterlambatan	1	1.8%	1	1.8%	6	10.5%	34	59.6%	15	26.3%
7	Karyawan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan	0	0	3	5.3%	5	8.8%	31	54.4%	18	31.6%
8	Karyawan mampu mencari solusi yang efektif ketika menghadapi masalah di tempat kerja	0	0	0	0	7	12.3%	30	52.6%	20	35.1%
9	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas karyawan meskipun menghadapi tantangan	0	0	1	1.8%	7	12.3%	30	52.6%	19	33.3%
10	Karyawan memiliki komitmen tinggi untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0	0	1	1.8%	5	8.8%	31	54.4%	20	35.1%

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas dari hasil pengolahan data penelitian tentang kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) mendapatkan responden tertinggi pada pertanyaan yang memiliki nilai sangat setuju terdapat pada pernyataan 1, yaitu karyawan memperhatikan detail tugas untuk meminimalkan kesalahan, berjumlah 20 responden atau 35.1%, sedangkan pernyataan dengan responden terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu karyawan dapat mengatur prioritas pekerjaan dengan baik untuk menghindari keterlambatan, berjumlah 15 responden atau 26.3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum data diolah, seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu diuji validitasnya dengan melakukan uji coba pada responden. Teknik pengujian validitas yang digunakan adalah rumus *product moment*. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kelayakan data yang akan dianalisis dan proses pengujian ini menggunakan aplikasi *SPSS* 20.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja	Butir 1	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
Kompensasi Finansial	Butir 1	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 1	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid

Kinerja Karyawan	Butir 7	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0.000	0.338	Sig<alpha	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, seluruh variabel yang berkaitan dengan variabel beban kerja, kompensasi finansial dan kinerja karyawan menunjukkan nilai Sig < alpha. Dengan demikian, semua pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, peneliti melanjutkan dengan uji reliabilitas pada setiap instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji reliabilitas, setelah dibandingkan dengan daftar interpretasi koefisien r, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien r	Simpulan
Beban Kerja	0.889	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
Kompensasi Finansial	0.938	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
Kinerja Karyawan	0.943	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.8 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel beban kerja, kompensasi finansial dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabel yang sangat kuat, karena berada pada rentang 0,80 – 1,000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS 20. Dalam uji normalitas, hipotesis yang digunakan serta kriteria pengujian ditetapkan dan dilakukan sebagai berikut:

Ho: Data berdistribusi normal

Ha: Data berdistribusi tidak normal

Probabilitas (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak (berdistribusi tidak normal)

Probabilitas (Sig) > 0,05 maka Ho diterima (berdistribusi normal)

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0.889	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Data Diolah, 2025

Menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov variabel beban kerja, kompensasi finansial dan kinerja karyawan sebesar 0,889 dengan mendapatkan nilai signifikan > 0,05 maka variabel beban kerja, kompensasi finansial dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah spesifikasi model regresi yang digunakan mendekati persamaan linier dan uji ini bisa digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Pengujian linieritas menggunakan program SPSS 20. Hasil uji linieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0.019	0,05	Sig > alpha	Linier
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0.065	0.05	Sig > alpha	Linier

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA *table* diatas dapat disimpulkan:

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

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA *table* didapatkan nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0.019 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA *table* didapatkan nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0.065 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memastikan apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel *independen*. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	4,028	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikoleniaritas
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	4,028	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikoleniaritas

Sumber: data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel beban kerja (X1) 4,028 dan nilai VIF variabel kompensasi finansial (X2) 4,028. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel <10 maka tidak ada gejala multikoleniaritas antar variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan metode analisis yang melibatkan lebih dari dua variabel, yaitu dua atau lebih variabel *independen* dan satu variabel *dependen*, analisis ini dilakukan menggunakan metode statistic regresi linier berganda dengan *SPSS 20*.

Persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b1.x1 + b2.x2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Beban Kerja

X2 = Kompensasi Finansial

α = Konstanta

b1, b2 = Koefesien Regresi

e = Error

Tabel 4.12

Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std,Error	Beta	Sig
(constant)	14,820	2,867		0,000
Beban Kerja	0, 662	0,164	0,672	0,000
Kompensasi Finansial	0, 124	0,151	0,136	0,416

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji linear diatas diperoleh hasil persamaan regresi dari konstanta $a = 14,820$ koefisien $b_1 = 0,662$ koefisien $b_2 = 0,124$ sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 14,820 + 0,662 + 0,124$.

Berikut interpretasi dari persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta sebesar 14,820 yang berarti bahwa tanpa adanya Beban Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2), maka besarnya kinerja karyawan 14,820.
2. Koefisien regresi untuk Beban Kerja (X1) sebesar 0,662 artinya setiap penambahan sebesar satu satuan variabel Beban Kerja maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,662.
3. Koefisien regresi untuk Kompensasi Finansial (X2) sebesar 0,124 artinya setiap penambahan sebesar satu satuan variabel Kompensasi Finansial maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah 0,124.

Tabel 4.13
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square
Beban kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,793	0,629

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi *r square* sebesar 0,629 artinya Beban Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,9% dan sisanya 37,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *r* menunjukkan hubungan antara Beban Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2) dan Kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang tinggi karena nilai *r* sebesar 0,793 berada pada rentang 0,80 – 1,000.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Secara parsial (Uji-t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji apakah variabel *independen* memberikan pengaruh terhadap variabel *dependen*. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	4,039	1,673	0,000	0,05	t hitung < t tabel atau Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,820	1,673	0,416	0,05	t hitung < t tabel atau Sig > Alpha	Tidak Berpengaruh

Sumber: Data Diolah, 2025

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel beban kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 4,039 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($d-k=57-2=55$) adalah 1,673 jadi t hitung ($4,039$) > t tabel ($1,673$) dan sig $0,000 < \alpha$ $0,05$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

2. Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Kompensasi Finansial (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel kompensasi finansial (X1) bahwa t hitung sebesar 0,820 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($d-k=57-2=55$) adalah 1,673 jadi t hitung ($0,820$) $>$ t tabel ($1,673$) dan sig $0,416 >$ α $0,05$ yang artinya Ho diterima dan Ha ditolak sehingga disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

4.5.2 Secara Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan uji simultan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Uji simultan ini bertujuan untuk menguji tingkat pengaruh simultan antara variabel beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

Ho: Beban Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

Ha: Beban Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

Dengan Kriteria:

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

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Variabel	F hitung	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	45,782	0,000	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah, 2025

Pengujian ANOVA dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara Beban Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara Simultan dan bersama-sama. Pada tabel di atas diperoleh Fhitung sebesar 45,782. Kemudian untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k-1 = 57-2-1 = 54$ maka diperoleh angka Ftabel sebesar 3,17 dan alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F hitung 45,782 sedangkan nilai F tabel (α 0,05) adalah 3,17. Dengan demikian Fhitung $45,782 > Ftabel$ 3,17 maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a yang diterima. Sehingga secara simultan beban kerja dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

4.6 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh hasil penghitungan uji t atau uji parsial dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden dapat diketahui bahwa t hitung < t tabel dengan nilai t hitung $4,039 < \text{nilai t tabel } 1,673$, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu *et*

al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandung Media Grafika.

4.5.1 Pengaruh Kompensasi finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh hasil perhitungan uji t atau uji parsial dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} 0,820 $>$ t_{tabel} 1,673, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak sehingga kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal & Handayani, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Prima Sukses.

4.5.2 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan hasil pengujian beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan angka F hitung $45,782 >$ F tabel 3,17 artinya, ada hubungan linier secara simultan antara beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan simultan koefisien terdapat pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 14,820 + 0,662 + 0,124$.

Nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel serta *R square* sebesar 0,629 artinya ada pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa 62,9% kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan kompensasi finansial dan sisanya 37,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Kesimpulan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja yang berkurang dan peningkatan dalam kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu variabel tersebut memiliki pengaruh untuk terciptanya kinerja yang baik. Pengaruh positif antara beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hutauruk & Tinambunan, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.