

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu karyawan PT. Pos Indonesia Metro. Jumlah karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro sebanyak 43 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Januari 2025, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 42 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain: jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Telah dilakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro berjumlah 42 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	31	73,8%
Perempuan	11	26,2%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data Diolah Pada Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden laki-laki lebih unggul dibanding perempuan. Jumlah laki-laki pada PT. Pos Indonesia Metro sebanyak 31 atau sebesar 73,8, sedangkan pada Perempuan sebanyak 11 orang atau sebesar 26,2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20	4	9,5%
21-30	22	52,4%
31-40	14	33,3%
41-50	2	4,8%
51-60	0	0
Total	42	100%

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Pos Indonesia Metro yang paling banyak berusia 21-30 Tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 52,4% dan yang paling sedikit di usia 41 -50 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4,8%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Lama kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 3 tahun	9	21,4%
3-5 tahun	25	59,5%
5-8 tahun	8	19%
> 8 tahun	0	0
Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan lama bekerja 3 – 5 tahun sebanyak 25 responden atau 59,5%, dengan masa kerja <3 tahun sebanyak 9 responden atau 21,4%, dengan lama bekerja 5 – 8 tahun sebanyak 8 responden atau 19%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Pos Indonesia Metro tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 3 -5 tahun.

Tabel 4.4**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA SEDERAJAT	11	26,2%
DIPLOMA	10	23,8%
S1	20	47,6%
S2	1	2,4%
Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden dengan pendidikan terakhir S1(Stata satu) memiliki frekuensi sebanyak 20 responden atau 47,6%, dengan pendidikan terakhir SMA memiliki frekuensi sebanyak 11 responden atau 26,2%, dan dengan pendidikan Diploma memiliki frekuensi sebanyak 10 atau 23,8%, dan dengan pendidikan S2 memiliki frekuensi sebanyak 1 atau 2,4%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan di PT. Pos Indonesia yang paling banyak oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel beban kerja, motivasi kerja dan kinerja yang disebarkan kepada 42 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5**Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X₁)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Lingkungan kerja saya mendukung untuk menyelesaikan tugas secara efektif	1	2,4%	29	69,0%	9	21,4%	3	7,1%	0	0.0
2	Kondisi	4	9,5%	24	57,1%	12	28,6%	2	4,8%	0	0.0

	pekerjaan yang saya hadapi sering membuat saya merasa kelelahan										
3	Fasilitas alat dan yang tersedia ditempat kerja cukup memadai untuk mendukung tugas saya	15	35,7%	22	52,4%	5	11,9%	0	0.0	0	0.0
4	Target pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan	16	38,1%	17	40,5%	9	21,4%	0	0.0	0	0.0
5	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat karena target yang harus dicapai terlalu tinggi	12	28,6	23	54,8%	7	16,7%	0	0.0	0	0.0
6	Target pekerjaan yang saya terima cukup realistis	8	19.0%	27	64,3%	6	14,3%	1	2,4%	0	0.0
7	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan semua tugas pekerjaan.	4	9,5%	23	54,8%	15	35,7%	0	0.0	0	0.0

8	Saya sering merasa harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	13	31,0%	24	57,1%	4	9,5%	1	2,4%	0	0.0
9	Standar pekerjaan yang ada mendorong saya untuk bekerja dengan baik tanpa terbebani	18	42,9%	19	45,2%	4	9,5%	1	2,4%	0	0.0
10	Standar pekerjaan yang ditetapkan cukup jelas dan mudah dipahami	16	38,1%	17	40,5	6	14,3	3	7,1%	0	0.0

Sumber: data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel beban kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan no 9 sebanyak 18 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Apresiasi yang diberikan atasan sesuai keadaan yang sebenarnya dan tepat sasaran.	1	2.4%	16	38,1%	19	45,2%	6	14,3%	0	0.0

2	Pemberian gaji perusahaan dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.	2	4,8%	17	40,5%	21	50,0%	2	4,8%	0	0.0
3	Ruang tempat saya bekerja bersih dan rapih	12	28,6%	19	45,2%	10	23,8%	1	2,4%	0	0.0
4	Saya merasa nyaman dengan suasana tempat bekerja	13	31,0%	18	42,9%	8	19,0%	3	7,1%	0	0.0
5	Fasilitas ditempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja.	15	35,7%	19	45,2%	6	14,3%	2	4,8%	0	0.0
6	Perusahaan memberikan peluang yang rata pada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	10	23,8%	18	42,9%	11	26,2%	3	7,1%	0	0.0
7	Atasan saya selalu memberikan perhatian dan apresiasi kepada saya atas pekerjaan yang sudah saya selesaikan	4	9,5%	15	35,7%	20	47,6%	3	7,1%	0	0.0

8	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan baik/memuaskan	7	16,7%	21	50,0%	10	23,8%	4	9,5%	0	0.0
9	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan	2	4,8%	20	47,6%	16	38,1%	4	9,5%	0	0.0
10	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	8	19,0%	22	52,4%	10	23,8%	2	4,8%	0	0.0

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Motivasi, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan no 5 sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan 1 responden.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan	1	2,4%	17	40,5%	17	40,5%	7	16,7%	0	0.0

2	Kualitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	2	4,8%	16	38,1%	17	40,5%	7	16,7%	0	0.0
3	Saya mampu mengatur waktu kerja saya dengan baik untuk menyelesaikan tugas	13	31,0%	18	42,9%	6	14,3%	5	11,9%	0	0.0
4	Saya begitu berhati hati dalam melakukan pekerjaan saya	15	35,7%	16	38,1%	7	16,7%	4	9,5%	0	0.0
5	Karyawan dapat bertanggung jawab atas tugasnya	16	38,1%	21	50,0%	4	9,5%	1	2,4%	0	0.0
6	Saya selalu berinisiatif mengambil langkah tanpa harus menunggu perintah atasan	13	31,0%	19	45,2%	6	14,3%	4	9,5%	0	0.0

7	Karyawan mentaati segala aturan perusahaan	5	11,9%	12	28,6%	19	45,2%	5	11,9%	1	2,4%
8	Saya merasa senang karena pimpinan perusahaan selalu memberikan instruksi cara kerja yang baik kepada saya	7	16,7%	18	42,9%	10	23,8%	7	16,7%	0	0.0
9	Saya mampu memberikan arahan yang jelas kepada anggota tim untuk mencapai tujuan	2	4,8%	22	52,4%	11	26,2%	6	14,3%	1	2,4%
10	Saya selalu cepat tanggap dengan pekerjaan yang saya lakukan	3	7,1%	16	38,1%	18	42,9%	4	9,5%	1	2,4%

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Motivasi Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 5 sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan 1 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan instrumen

4.2.1 Hasil Uji validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk mengetahui data yang akan dihitung dan proses pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Beban Kerja (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,622	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,630	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,620	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,618	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,714	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,613	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,489	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,525	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,650	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,683	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X₁) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Beban Kerja. Hasil yang di dapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,714 dan paling rendah 0,489. Dengan demikian seluruh item Beban Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Motivasi (X₂)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,765	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,755	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,762	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,714	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,552	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,624	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 7	0,647	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 8	0,716	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 9	0,582	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 10	0,548	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja. Hasil yang di dapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,765 dan paling rendah 0,548 Dengan demikian seluruh item Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,770	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,870	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,840	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,772	0,304	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Butir 5	0,712	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,706	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,803	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,862	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,733	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,618	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang di dapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,870 dan paling rendah 0,618 Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujia kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 26 . hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Beban Kerja	0,818	0,800-1,000	Sangat tinggi
Motivasi Kerja	0,858	0,800-1,000	Sangat tinggi
Kinerja	0,923	0,800-1,000	Sangat tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,818 dengan tingkat reliabel sangat

tinggi, untuk variabel motivasi kerja (X_2) memiliki cronbach's alpha yaitu 0,858 dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan untuk variabel kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,923 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Uji persyaratan Analisis data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One- Sampel Kolmogorov – Smirnov Test Pada SPSS . Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut:

1. H_0 : Data Berdistribusi normal
 H_a : Data Tidak Berdistribusi Normal
2. $Sig < Alpha (0,05) = H_0$ Ditolak
 $Sig > Alpha (0,05) = H_0$ Diterima

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,200	0,05	$Sig > alpha$	Normal

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka disimpulkan data berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linieritas atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil uji linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban kerja terhadap kinerja	0,902	0,05	sig > alpha	Linier
Motivasi kerja terhadap kinerja	0,996	0,05	sig > alpha	Linier

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 dari hasil perhitungan linieritas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,902 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,996 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $\text{sig} > \alpha$ maka H_0 diterima menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai tolerance (tolerance value) dan nilai Variance Inflation (VIF) dengan disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,10 untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,793	1,262	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,793	1,262	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel beban kerja dan motivasi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen Y dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel beban kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pos Indonesia Metro.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 26 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R SQUARE
0,796	0,634

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,796 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R SQUARE) sebesar 0,634 menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi sebesar 63,4 % sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 26 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Kinerja	-15,738
Beban Kerja	0,856
Motivasi Kerja	0,479

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas didapatkan nilai coefficients adalah untuk melihat persamaan regresi Linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

b_1 b_2 = koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Motivasi

E_t = error Trem/unsur kesalahan

$Y = -15,738 + 0,856 (X_1) + 0,479 (X_2)$ artinya:

1 koefisien Konstanta Y

Variabel kinerja mempunyai nilai sebesar -15,738 satu satuan jika variabel beban kerja dan motivasi tetap atau sama dengan nol

2 koefisien regresi X_1

Jika jumlah beban kerja naik sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,856 satu satuan

3 koefisien regresi X_2

Jika jumlah motivasi naik sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,479 satu satuan.

Tabel 4.17

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquare (koefisien determinasi)
Beban kerja dan motivasi kerja	0,796	0,634

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,634 artinya variabel beban kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 63,4% dan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukan hubungan antara beban kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika beban kerja X_1 dan motivasi X_2 naik maka kinerja akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil uji t

Uji Parsial (uji-t) adalah uji yang digunakan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara satu-persatu atau masing-masing variabel, berikut adalah hasil uji parsial pada penelitian ini:

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Beban Kerja X_1 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y karyawan PT. Pos Indonesia Metro

H_a : Beban Kerja X_1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y karyawan PT. Pos Indonesia Metro

Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Y

kriteria pengujian dilakukan dengan

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

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

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji t Parsial Beban Kerja (X_1)

Variabel	t hitung	t tabel	Kondisi	Simpulan
Beban kerja X_1	5,080	2,022	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Berpengaruh

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan table 4.18 diatas dengan Tingkat kepercayaan 95% atau alpha (0,05) dan Tingkat kebebasan dk ($dk = 42 - 2 - 1 = 39$) sehingga diperoleh t_{table} sebesar 2,022. Dan berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $5,080 > 2,022$ yang berarti variable beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HIPOTESIS I: Beban Kerja X_1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Metro.

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

H₀: Motivasi kerja X₂ tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y karyawan PT. Pos Indonesia Metro.

H_a: Motivasi kerja X₂ berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y PT. Pos Indonesia Metro.

Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Y

kriteria pengujian dilakukan dengan

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H₀ ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H₀ diterima

Tabel 4.19

Hasil Uji t Parsial Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	t hitung	t tabel	Kondisi	Simpulan
Motivasi kerja	3,442	2,022	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Berpengaruh

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan table 4.19 untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (0,05) dan tingkat kebebasan dk ($dk=42-2-1=39$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,022. Dan berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $3,442 > 2,022$ yang berarti variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis II : Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja (Y) PT. Pos Indonesia Metro

4.5.2 Hasil Uji F (X₁ X₂ Y)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang diuji secara bersama-sama. Berikut adalah hasil uji simultan pada penelitian ini yang dilakukan di karyawan di PT. Pos Indonesia Metro:

H₀: Beban Kerja X₁ dan Motivasi kerja X₂ tidak berpengaruh terhadap

kinerja PT. Pos Indonesia Metro

Ha: Beban Kerja X_1 dan Motivasi kerja X_2 berpengaruh terhadap kinerja

PT. Pos Indonesia Metro

Beban Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja(Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara

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

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

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 26 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji F Simultan

Variabel	F Hitung	F Tabel	Kondisi	Simpulan
Beban kerja X_1 dan Motivasi Kerja X_2 terhadap kinerja	33,806	3,24	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Berpengaruh

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa uji simultan dengan Tingkat kebebasan F_{tabel} ($df1 = k-1$) yang berarti ($df1 = 2 - 1 = 1$) dan ($df2 = n-k$) yang berarti ($df2 = 42 - 3 = 39$) sehingga didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,24. Dan pada hasil yang ditunjukkan pada table diatas $F_{hitung} > F_{table}$ yaitu $33,806 > 3,24$ maka dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis III : Beban Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) PT. Pos Indonesia Metro

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Metro.

Setelah dilakukan uji validitas dan reabilitas pada angket, diketahui bahwa 30

item pernyataan angket yang disusun yaitu terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel beban kerja (X_1) 10 item pernyataan untuk variabel motivasi (X_2) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja

Menurut (Budiasa, 2023) merupakan sebuah persepsi yang dimiliki pegawai tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) Beban Kerja (X_1), diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,080 > 2,022$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,856 membuktikan bahwa Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zuriana et al., 2024) Beban Kerja (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) berpengaruh secara Parsial dan Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motors Mitsubishi Bandar Jaya.

4.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) Motivasi Kerja (X_2), diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,442 > 2,022$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,479 membuktikan bahwa Motivasi Kerja

(X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selaras dengan penelitian yang digunakan oleh (Cahayati et al., 2023) Motivasi kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Persero (Kuningan).

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil uji simultan (uji-F) terjadinya pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Pos Indonesia Metro. Hasil perhitungan uji simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,806 > 3,24$ dan nilai signifikan yang menunjukkan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Metro.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2024) Pengaruh Beban Kerja (X₁) Dan Motivasi (X₂) Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Pos Indonesia Cabang Lahat.

Variabel beban kerja dan variabel motivasi kerja yang sesuai akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Sebab adanya variabel beban kerja dan motivasi kerja yang sesuai akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan/organisasi. Maka dari itu perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja agar tidak berlebihan serta mendorong motivasi karyawan melalui strategi yang tepat dengan pengelolaan yang baik kinerja karyawan akan meningkat, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan.

