

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain: Jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan Honda Motor Prabu Jaya Sukses Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki - Laki	23	60,5%
Perempuan	15	39,5%
Jumlah	38	100

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table diatas 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Honda Motor Prabu Jaya Sukses Bandar Lampung paling banyak berjenis kelamin Laki - Laki sebanyak 23 orang atau sebesar 60,5%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai Usia Responden Karyawan Honda Motor Prabu Jaya Sukses Bandar Lampung ditunjukkan pada tabel 4.2:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
25 Tahun – 30 Tahun	25	65,8%
31 Tahun – 36 Tahun	12	31,6%
37 Tahun – 42 Tahun	1	2,6%
42 Tahun	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table diatas 4.2 Responden berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan Honda Motor Prabu Jaya Sukses Bandar Lampung responden dengan usia 25 Tahun – 30 Tahun sebanyak 23 orang atau 65,8% dan responden dengan Usia 31 Tahun – 36 Tahun sebanyak 12 orang atau 31,6% dan responden dengan Usia 37 Tahun – 42 Tahun 1 orang atau 2,6% dan responden usia 42 tahun tidak terdapat.

3. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai Masa Kerja Responden Karyawan Honda Motor Prabu Jaya Sukses Bandar Lampung ditunjukkan pada tabel 4.3:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	5	13,2%
1 – 3 Tahun	17	44,7%
> 3 Tahun	16	42.1%
Jumlah	38	100

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table diatas 4.3 Responden berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa karyawan Honda Motor Prabu Jaya Sukses Bandar Lampung responden dengan masa kerja < 1 Tahun sebanyak 5 orang atau 13,2% dan responden dengan 1 – 3 Tahun sebanyak 17 orang atau 44,7% dan responden dengan > 3 Tahun sebanyak 16 orang atau 42,1%.

4. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai Pendidikan Terakhir Responden Karyawan Honda Motor Prabu Jaya Sukses Bandar Lampung ditunjukkan pada tabel 4.4:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	29	76,3%
S1	9	23,7%
Jumlah	38	100

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table diatas 4.4 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa karyawan Honda Motor Prabu Jaya Sukses Bandar Lampung responden dengan Pendidikan Terakhir SMA sebanyak 29 orang atau 76,3%, dan respondem dengan Pendidikan Terakhir S1 sebanyak 9 orang atau 23,7% artinya Karyawan Honda Motor Prabu Jaya Sukses didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhirnya SMA sebanyak 29 orang atau 76,3%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian adalah tanggapan responden yang telah mengisi kuesioner mengenai Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honda Motor Prabu Jaya Sukses Bandar Lampung. Akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden masing – masing variable penelitian. Informasi yang diperoleh dengan skala likert oleh karena itu terdapat hasilnya dapat diketahui besarnya selisih antara satu tanggapan yang lain.

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan skala likert untuk jawaban responden dapat diurutkan.

1. SS = Sangat Setuju = Skor 5
2. S = Setuju = Skor 4
3. N = Netral = Skor 3
4. TS = Tidak Setuju = Skor 2
5. STS = Sangat Tidak Setuju = Skor 1

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Perinyataan	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan diperusahaan kami dapat memahami tujuan dari komunikasi yang dilakukan.	4	10,5	16	42,1	16	42,1	2	5,3			38	100,0
2	Karyawan diperusahaan kami mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan tepat waktu yang ditunjukkan	13	34,2	13	34,2	9	23,7	3	7,9			38	100,0
3	Karyawan diperusahaan kami mampu menentukan prioritas dan mengatur prioritas kerja secara efektif	7	18,4	15	39,5	14	36,8	1	2,6	1	2,6	38	100,0
4	Karyawan diperusahaan kami memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas kerja yang diberikan	4	10,5	11	28,9	19	50,0	4	10,5			38	100,0
5	Diprusahaan kami karyawan berinovasi dan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan			16	42,1	19	50,0	3	7,9			38	100,0
6	Diprusahaan kami karyawan berinovasi dan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	1	2,6	13	34,2	21	55,3	3	7,9			38	100,0

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh hasil jawaban dari 38 responden variabel kinerja karyawan, pernyataan yang terbesar dengan jawaban sangat setuju (SS) terdapat

pada pernyataan 2 dengan jumlah 13 responden 34,2%. Sementara pernyataan yang paling rendah pada pernyataan 6 dengan jumlah 1 responden 2,6%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)

NO	Pernyataan	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan diperusahaan kami dapat memahami tujuan dari komunikasi yang dilakukan.	9	23,7	14	36,8	11	28,9	4	10,5			38	100,0
2	Diperusahaan kami karyawan telah membangun komunikasi yang baik dalam bekerja.	7	18,4	9	23,7	18	47,4	3	7,9	1	2,6	38	100,0
3	Karyawan diperusahaan kami merasa pesan yang disampaikan memengaruhi caranya dalam mengambil keputusan.	4	10,5	12	31,6	15	39,5	7	18,4			38	100,0
4	Karyawan diperusahaan kami merasa komunikasi meningkatkan motivasi untuk bertindak lebih baik.	5	13,2	13	34,2	13	34,2	7	18,4			38	100,0
5	Karyawan diperusahaan kami merasa komunikasi membantu membangun hubungan yang baik dengan orang lain.	5	13,2	12	31,6	17	44,7	4	10,5			38	100,0
6	Karyawan diperusahaan kami merasa komunikasi yang baik menciptakan rasa saling percaya.	8	21,1	10	26,3	16	42,1	4	10,5			38	100,0

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh hasil jawaban dari 38 responden variabel komunikasi, pernyataan yang terbesar dengan jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah 9 responden 23,7%. Sementara pernyataan yang paling rendah pada pernyataan 3 dengan jumlah 4 responden 10,5%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X2)

NO	Pernyataan	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Diperusahaan kami karyawan merasa memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat.	3	7,9	11	28,9	12	31,6	11	28,9	1	2,6	38	100,0
2	Diperusahaan kami karyawan sering harus mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan.	5	13,2	7	18,4	17	44,7	9	23,7			38	100,0
3	Karyawan diperusahaan kami merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitasnya.	5	13,2	8	21,1	16	42,1	9	23,7			38	100,0
4	Diperusahaan kami karyawan sering merasa lelah secara fisik setelah menyelesaikan pekerjaan.	6	15,8	7	18,4	18	47,4	5	13,2	2	5,3	38	100,0
5	Karyawan diperusahaan kami merasa posisi kerja (duduk, berdiri, atau bergerak) memengaruhi kenyamanan fisik karyawan.	9	23,7	14	36,8	10	26,3	4	10,5	1	2,6	38	100,0
6	Karyawan diperusahaan kami sering harus bekerja dalam kondisi fisik yang tidak mendukung (seperti panas, dingin, atau bising).	7	18,4	5	13,2	16	42,1	8	21,1	2	5,3	38	100,0

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh hasil jawaban dari 38 responden variable beban kerja, pernyataan yang terbesar dengan jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 5 dengan jumlah 9 responden 23,7%. Sementara pernyataan yang paling rendah pada pernyataan 1 dengan jumlah 1 responden 2,6%.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X3)

NO	Pernyataan	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Diperusahaan kami karyawan merasa tekanan pekerjaan sering mengganggu keseimbangan hidupnya.	2	5,3	12	31,6	13	34,2	10	26,3	1	2,6	38	100,0
2	Diperusahaan kami karyawan merasa jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan memengaruhi kesehatan.	7	18,4	6	15,8	21	55,3	4	10,5			38	100,0
3	Karyawan diperusahaan kami merasa stres ketika pimpinan memberikan arahan yang tidak jelas.	5	13,2	8	21,1	17	44,7	6	15,8	2	5,3	38	100,0
4	Karyawan diperusahaan kami merasa sulit bekerja karena kurangnya dukungan dari pimpinan.	9	23,7	9	23,7	13	34,2	7	18,4			38	100,0
5	Karyawan diperusahaan kami merasa peralatan kerja yang tersedia tidak mendukung efisiensi pekerjaan.	3	7,9	12	31,6	17	44,7	5	13,2	1	2,6	38	100,0
6	Karyawan diperusahaan kami merasa suhu atau pencahayaan di tempat kerja memengaruhi kenyamanan.	7	18,4	9	23,7	13	34,2	9	23,7			38	100,0

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh hasil jawaban dari 38 responden variable stres kerja, pernyataan yang terbesar dengan jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah 9 responden 23,7%. Sementara pernyataan yang paling rendah pada pernyataan 1 dengan jumlah 2 responden 5,3%.

4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang di uji cobakan kepada responden. Uji Validitas adalah penentuan dengan mengkolerasikan antara pertanyaan dan pernyataan yang diperoleh dari semua butir pertanyaan dan pernyataan, Uji Validitas ini digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian, layak atau tidaknya untuk pengumpulan data dari responden atau karyawan Honda Motor Prabu Jaya Sukses Bandar Lampung sebanyak 38 orang. Hasil Uji Validitas tersebut telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 27.

Uji Validitas diukur dalam kriteria sebagai berikut:

Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka valid

Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka tidak valid atau

Bila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka intrumen valid

Bila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka intrumen tidak valid

Berdasarkan hasil pengujian data ditunjukkan pada tabel 4.7:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Sig	Simpulan
Pernyataan 1	0,719	0,320	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,001	Valid
Pernyataan 2	0,806	0,320	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,001	Valid
Pernyataan 3	0,671	0,320	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,001	Valid
Pernyataan 4	0,701	0,320	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,001	Valid
Pernyataan 5	0,553	0,320	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,001	Valid
Pernyataan 6	0,700	0,320	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,001	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari data tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel KOMUNIKASI (X1) sebanyak 6 pernyataan diperoleh nilai $r \text{ hitung}$ lebih $>$ nilai $r \text{ tabel}$ (0,320), maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel KOMUNIKASI (X1) data dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Sig	Simpulan
Pernyataan 1	0,709	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 2	0,620	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 3	0,552	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 4	0,669	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 5	0,543	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 6	0,623	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari data tabel 4.10 hasil uji validitas untuk variable BEBAN KERJA (X2) sebanyak 6 pernyataan diperoleh nilai r hitung lebih > nilai r tabel (0,320), maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variable BEBAN KERJA (X2) data dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Sig	Simpulan
Pernyataan 1	0,681	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 2	0,637	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 3	0,557	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 4	0,641	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 5	0,743	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 6	0,630	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari data tabel 4.11 hasil uji validitas untuk variabel STRES KERJA (X3) sebanyak 6 pernyataan diperoleh nilai r hitung lebih > nilai r tabel (0,320), maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel STRES KERJA (X3) data dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Sig	Simpulan
Pernyataan 1	0,577	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 2	0,614	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 3	0,534	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,007	Valid
Pernyataan 4	0,731	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 5	0,658	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid
Pernyataan 6	0,559	0,320	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	0,001	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari data tabel 4.12 hasil uji validitas untuk variabel KINERJA KARYAWAN (Y) sebanyak 6 pernyataan diperoleh nilai r hitung lebih > nilai r tabel (0,320), maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel KINERJA KARYAWAN (Y) data dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2. Hasil Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji validitas untuk memastikan validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur seberapa konsisten dan stabil alat ukur atau kuesioner dalam mengukur variabel-variabel yang ingin diteliti. Dalam penentuan tingkat reliabilitas, suatu instrument penelitian dapat nyatakan di terima bila dalam kisaran Cronbach's Alpha > 0,60 sampai dengan 0,80 (di anggap baik atau reliable. Menurut Suliyanto (2018) Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi ditunjukkan pada tabel 4.13:

Tabel 4.13
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat rendah

Dari data dari tabel 4.13 diatas, dengan ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian dalam penelitian ini diperoleh nilai seperti ditunjukkan pada tabel 4.12:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kondisi	Simpulan
KOMUNIKASI (X1)	0,785	$0,785 > 0,60$	Tinggi
BEBAN KERJA (X2)	0,678	$0,678 > 0,60$	Tinggi
STRES KERJA (X3)	0,723	$0,723 > 0,60$	Tinggi
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,663	$0,663 > 0,60$	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari data tabel 4.14 hasil uji reliabilitas dengan masing – masing nilai Alpha Cronbach yaitu pada variabel KOMUNIKASI (X1) sebesar 0,785 dengan tingkat Reliable Tinggi, variabel BEBAN KERJA (X2) sebesar 0,678 dengan tingkat Reliable Tinggi variabel STRES KERJA (X3) sebesar 0,723 dengan tingkat Reliable Tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari keseluruhan pernyataan kuesioner pada masing – masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data normal atau mendekati normal pada penelitian ini, penulis menggunakan program SPSS 27 , dan menggunakan Uji Non Parametik *One Sample Kolomogrov-Smirnov Test*.

Hipotesis :

Ho : Data residu terdistribusi secara normal

Ha : Data residu tidak terdistribusi secara normal

Kriteria pengambilan sampel :

1. Apabila (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima (Normal)
2. Apabila (Sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak (Tidak Normal)

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari data tabel 4.15 hasil uji normalitas ditunjukkan pada nilai Asymp.Sig (2-tailed) diperoleh nilai Sig sebesar $0,200 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residu terdistribusi secara normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam model regresi linier memang bersifat linier atau tidak. Hipotesis yang diajukan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Rumusan Hipotesis :

3. H_0 : Model regresi bentuk linier

H_a : Model regresi tidak berbentuk linier

4. Jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ (alpha) maka H_0 ditolak H_a diterima artinya model regresi tidak berbentuk linier

Jika probabilitas (Sig) $> 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima H_a ditolak artinya model regresi berbentuk linier. Ditunjukkan pada tabel 4.14 merupakan Hasil dari Uji Linieritas:

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,398	0,05	Sign > Alpha	Linear
Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,289	0,05	Sign > Alpha	Linear

Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,502	0,05	Sign >Alpha	Linear
--	-------	------	-------------	--------

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari hasil tabel 4.16 bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Signifikansi pada baris Deviantion from linierity, pada variabel variabel KOMUNIKASI (X1) diperoleh nilai Signifikansi sebesar $0,398 > 0,05$ (Alpha), maka H_0 diterima yang menyatakan bahwa model regresi berbentuk linier, pada variabel BEBAN KERJA (X2) diperoleh nilai Signifikansi sebesar $0,289 > 0,05$ (Alpha), maka H_0 diterima yang menyatakan bahwa model regresi berbentuk linier, dan pada variabel STRES KERJA (X3) diperoleh nilai Signifikansi sebesar $0,502 > 0,05$ (Alpha), maka H_0 diterima yang menyatakan bahwa model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independent. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolinier dengan menggunakan model regresi. Uji Multikolonieritas dapat dilakukan dari hasil analisis regresi nilai VIF (*Variance Inflution Factor*).

Kriteria penulisan:

3. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinearitas

Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas

4. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinearitas

Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinearitas

Dalam penelitian uji multikolonieritas menggunakan program SPSS 27. Hasil uji multikolonieritas ditunjukkan pada tabel 4.17:

Tabel 4.17

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Tolarance	Statistik VIF	Kondisi	Simpulan
KOMUNIKASI (X1)	0,892	1,122	VIF < 10	Tidak ada Gejala Multkolinieritas

BEBAN KERJA (X2)	0,944	1,059	VIF < 10	Tidak ada Gejala Multikolinieritas
STRES KERJA (X3)	0,868	1,152	VIF < 10	Tidak ada Gejala Multikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan dari data hasil tabel 4.17 diatas mengenai hasil uji multikolonieritas dimana nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independent yang memiliki nilai tolerance 1,0 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel dan hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan H_0 diterima yang menyatakan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas antar variabel independent dalam model regresi.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh Variabel Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Honda Motor Prabhu Jaya Sukses Bandar Lampung. Berikut Hasil Uji Regresi Linier Berganda :

Tabel 4.18 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4,873	2,525
KOMUNIKASI (X1)	0,242	0,091
BEBAN KERJA (X2)	0,292	0,089
STRES KERJA (X3)	0,278	0,093

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Uji “regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengetahui nilai variabel dependen perlu pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,873 + 0,242 X_1 + 0,292 X_2 + 0,278 X_3$$

Keterangannya :

Y = Kinerja

X₁ = Komunikasi

X₂ = Beban Kerja

X₃ = Stres Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

$$Y = 4,873 + 0,242 X_1 + 0,292 X_2 + 0,278 X_3$$

Nilai Konstanta sebesar 4,873 berarti apabila Komunikasi (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Stres Kerja (X₃) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,873.

1. Nilai koefisien Komunikasi (b₁) sebesar 0,242 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap Komunikasi (X₁) sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,242.
2. Nilai koefisien Beban Kerja (b₂) sebesar 0,292 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap Beban Kerja (X₂) sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,292.
3. Nilai koefisien Stres Kerja (b₃) sebesar 0,278 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap Stres Kerja (X₃) sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,278.

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1. Hasil Uji t (parsial)

Pengujian hipotesis merupakan uji yang digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat atau tidaknya pengaruh variabel independent secara individu (parsial) dan (simultan) terhadap variabel dependent. Hasil uji parsial t ditunjukkan pada tabel 4.19:

Tabel 4.19
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi (X1)	2,676	2,02809	0,011	0,05	t hitung > t tabel atau sig < alpha	Berpengaruh Signifikan
Beban Kerja (X2)	3,275	2,02809	0,002	0,05	t hitung > t tabel atau sig < alpha	Berpengaruh Signifikan
Stres Kerja (X3)	2,998	2,02809	0,005	0,05	t hitung > t tabel atau sig < alpha	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan dari data tabel 4.19 pada variabel Komunikasi (X1) diperoleh dari nilai t hitung sebesar 2,676 sedangkan nilai t tabel dengan ($df = n-2 = 38 - 2 = 36$) adalah 2,02809 sehingga nilai t hitung 2,676 > t tabel 2,02809 dan sig 0,011 < alpha 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari data tabel 4.19 pada variabel Beban Kerja (X2) diperoleh dari nilai t hitung sebesar 3,275 sedangkan nilai t tabel dengan ($df = n-2 = 38 - 2 = 36$) adalah 2,02809 sehingga nilai t hitung 3,275 > t tabel 2,02809 dan sig 0,002 < alpha 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari data tabel 4.19 pada variabel Stres Kerja (X3) diperoleh dari nilai t hitung sebesar 2,998 sedangkan nilai t tabel dengan ($df = n-2 = 38 - 2 = 36$) adalah 2,02809 sehingga nilai t hitung 2,998 > t tabel 2,02809 dan sig 0,005 < alpha 0,05.

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5.2. Hasil Uji Simultan (Uji – F)

Uji f merupakan simultan (keseluruhan, bersama – sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah diantara Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) secara bersama sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.20
Hasil Uji Simultan (Uji – F)

Variabel	F hitung	F tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi, Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	14,407	2,883	0,001	0,05	F hitung > F tabel atau Sig < Alpha	Berpengaruh signifikan

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Pengujian ANOVA dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Independent Komunikasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja (X) terhadap variabel Dependent Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan bersama sama. Untuk Uji f dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau $= 0,05$ dan tingkat derajat kecemasan pembilang sebesar $(k \text{ (jumlah semua variabel } x \text{ dan } y) - 1 = 3)$ dan derajat beban penyebut sebesar $(n - k = 38 - 4 = 34)$ sehingga diperoleh f tabel 2,883 dan alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh f hitung $14,407 > f \text{ tabel } 2,883$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan variabel Independent berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap variabel dependent.

4.6. Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari data yang telah diolah oleh peneliti, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Komunikaasi (X1) diperoleh dari nilai t hitung sebesar 1,165 sedangkan nilai t tabel dengan $(df = n-2 = 38 -2 =36)$ adalah 2,02809 sehingga nilai t hitung

$2,676 > t \text{ tabel } 2,02809$ dan $\text{sig } 0,011 < \alpha 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Lovie Angela, Andy), yang menyimpulkan bahwa Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Astra yang dimana memberikan kontribusi yang positif signifikan antara Komunikasi dan Kinerja Karyawan.

Menurut Wilbur Shrcam dalam (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) menyatakan definisi komunikasi adalah “komunikasi adalah sebuah Tindakan melaksanakan kontak antara pengirim dan penerima, dengan menggunakan pesan ; dari proses tersebut, pengirim dan penerima memiliki beberapa pengalaman bersama dalam memberi arti pada pesan dan simbol yang dikirim oleh pengirim, dan diterima serta ditafsirkan oleh penerima.

Hubungan antara komunikasi dan Goal-Setting Theory terhadap kinerja karyawan sangat erat. Komunikasi yang efektif dalam proses penetapan tujuan berperan penting dalam menciptakan komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa terlibat dalam proses penetapan tujuan dan memahami alasan di balik tujuan tersebut, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapainya. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga memfasilitasi umpan balik yang konstruktif, sehingga karyawan dapat mengetahui sejauh mana progress yang telah mereka capai dan area mana yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, komunikasi menjadi pengaruh yang memperkuat efektivitas Goal-Setting Theory dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari data yang telah diolah oleh peneliti, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Beban Kerja (X2) diperoleh dari nilai t hitung sebesar 3,275 sedangkan nilai t tabel dengan ($df = n-2 = 38 - 2 = 36$) adalah 2,02809 sehingga nilai t hitung $3,275 > t \text{ tabel } 2,02809$ dan $\text{sig } 0,002 < \alpha 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Gibson dalam Riny Chandra (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya oleh (Malik Abdul Rohman, Rully Moch) yang menyimpulkan bahwa Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Honda Daya Anugrah.

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan teori Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968, 2010). Beban kerja yang dapat mempengaruhi bagi karyawan untuk menetapkan tujuan yang lebih ambisius. Ketika karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat karyawan merasa bosan dan tidak tertantang, sehingga mengurangi motivasi mereka untuk mencapai tujuan. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan Goal-Setting Theory harus mempertimbangkan tingkat beban kerja karyawan agar tujuan yang ditetapkan dapat realistis dan memotivasi.

4.6.3 Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari data yang telah diolah oleh peneliti, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Stres Kerja (X3) diperoleh dari nilai t hitung sebesar 2,998 sedangkan nilai t tabel dengan ($df = n-2 = 38 - 2 = 36$) adalah 2,02809 sehingga nilai t hitung 2,998 > t tabel 2,02809 dan $\text{sig } 0,005 < \alpha 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Stres Kerja Menurut Robbin dalam Wahyudi (2017: 152) menyatakan bahwa stres tidak selalu buruk dan negative, orang yang ingin berkinerja unggul merasa tidak puas terhadap hasil yang dicapai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih baik untuk mendapat promosi akan berhadapan dengan tantangan yang beresiko stress. Namun jika promosi tidak penting bagi anda, maka anda tidak mempunyai alasan merasakan stress dalam bekerja. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Pita Yohana P, Mohammad Yani) yang menyimpulkan bahwa Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan dealer honda trio raya.

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan teori Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968, 2010). Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan tidak selalu sederhana. Teori penetapan tujuan dapat berperan sebagai moderator dalam hubungan ini. Ketika karyawan memiliki tujuan yang jelas dan menantang, mereka cenderung lebih mampu mengatasi stres kerja. Tujuan yang memberikan arah dan fokus dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan yang tinggi dan menghindari perasaan kewalahan. Namun, jika tujuan yang ditetapkan terlalu tinggi atau tidak realistis, stres yang timbul justru dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut.

4.6.4 Komunikasi (X1) Beban Kerja (X2) Stres Kerja (X3) mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian ANOVA menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Independent Komunikasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja (X) terhadap variabel Dependent Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan bersama sama. Untuk Uji f dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan tingkat derajat kecemasan pembilang sebesar $(k \text{ (jumlah semua variabel } x \text{ dan } y) - 1 = 3$ dan derajat beban penyebut sebesar $(n - k = 38 - 4 = 34)$ sehingga diperoleh f tabel 2,883 dan alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh f hitung $14,407 > f \text{ tabel } 2,883$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima H_o ditolak

sehingga dapat disimpulkan variabel Independent berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap variabel dependent.

Hubungan antara komunikasi, beban kerja, stres kerja, dan Goal-Setting Theory terhadap kinerja karyawan merupakan sebuah interaksi yang kompleks. Komunikasi yang efektif dapat memfasilitasi pemahaman yang lebih baik terhadap tujuan yang ditetapkan (Goal-Setting Theory), sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dan fokus dalam mencapai target. Beban kerja yang optimal dapat menjadi pendorong kinerja, namun beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres yang berdampak negatif pada kinerja. Stres kerja yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan, sehingga perlu dikelola dengan baik. Dengan demikian, terciptanya keseimbangan antara ketiga variabel tersebut akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan Goal-Setting Theory dalam meningkatkan kinerja karyawan.