

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 30 karyawan bagian bongkar muat pada PT. Baraka Express, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program, *Statistical Program and Service Solution 26.0*.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu: berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Lama Bekerja. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4. 1 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	30	100%
2	Perempuan	0	0
Jumlah		30	100%

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 30 karyawan PT. Baraka Express, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 karyawan.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	<20 Tahun	3	10,0%
2	21-29 Tahun	20	66,7%
3	30-39 Tahun	6	20,0%
4	40-49 Tahun	1	3,3%

Jumlah	30	100%
--------	----	------

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia responden yaitu, dengan usia <20 tahun memiliki frekuensi sebanyak 3 karyawan, dengan usia 21–29 tahun memiliki frekuensi sebanyak 20 karyawan, dengan usia 30–39 tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 karyawan, dengan usia 40–49 tahun memiliki frekuensi sebanyak 1 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian didominasi oleh responden berusia 21-29 tahun yaitu sebanyak 20 responden atau karyawan PT. Baraka Express, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 karyawan.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Karyawan Responden

No	Masa Kerja Karyawan	Jumlah	Persentase
1	<3 Tahun	24	80%
2	3-5 Tahun	6	20%
3	5-8 Tahun	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja Karyawan responden yaitu dengan Masa Kerja <3 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 24 karyawan, dengan Masa Kerja 3-5 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 karyawan, dengan status Masa Kerja 5-8 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 0 karyawan atau tidak memiliki frekuensi.

Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Masa Kerja < 3 Tahun yaitu memperoleh sebanyak 24 responden atau karyawan PT. Baraka Express, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 karyawan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Motivasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2). Dan variabel dependen yaitu, Kinerja Karyawan (Y) karyawan pada PT. Baraka Express, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 30

karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 26.0, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Frekuensi Data Kuisioner Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa insentif atau bonus tambahan yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	0	0	1	3,3	1	3,3	4	13,3	24	80
2	Saya merasa sistem penghargaan di tempat kerja diberikan secara adil dan transparan	1	3,3	0	0	5	16,7	9	30	15	50
3	Saya merasa kondisi kerja di tempat saya saat ini mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	0	0	0	0	4	13,3	13	43,3	13	43,3
4	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	1	3,3	1	3,3	6	20	12	40	10	33,3
5	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja ketika fasilitas kantor lengkap dan memadai	0	0	0	0	3	10	7	23,3	20	66,7
6	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja ketika prestasi kerja saya dihargai oleh atasan	0	0	0	0	2	6,7	6	20	22	73,3
7	Saya merasa prestasi kerja yang baik membuat saya ingin	0	0	0	0	2	6,7	6	20	22	73,3

	terus meningkatkan kinerja saya										
8	Saya merasa pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang saya lakukan membuat saya merasa diharga	0	0	0	0	3	10	7	23,3	20	66,7
9	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang mendorong saya untuk terus berkembang	0	0	0	0	1	3,3	11	36,7	18	60
10	Saya merasa dihargai dan didengarkan oleh rekan kerja dan atasan dalam situasi apapun	0	0	1	3,3	0	0	16	53,3	13	43,3

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Motivasi kerja (X1) bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Baraka Express, Terdapat pada item pernyataan nomor 1 (Saya merasa insentif atau bonus tambahan yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 24 responden 80%, dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 responden 3,3%, terdapat pada item pernyataan nomor 4 (Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan saya dalam bekerja), Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Beban kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa insentif atau bonus tambahan yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	3	10	1	3,3	9	30	14	46,5	3	10

2	Saya merasa sistem penghargaan di tempat kerja diberikan secara adil dan transparan	1	3,3	1	3,3	10	33,3	13	43,3	5	16,7
3	Saya merasa kondisi kerja di tempat saya saat ini mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	2	6,7	4	13,3	12	40	6	20	6	20
4	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	2	6,7	3	10	10	33,3	4	13,3	11	36,7
5	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja ketika fasilitas kantor lengkap dan memadai	5	16,7	6	20	7	23,3	5	16,5	7	23,3
6	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja ketika prestasi kerja saya dihargai oleh atasan	0	0	0	0	3	10	10	33,3	17	56,7
7	Saya merasa prestasi kerja yang baik membuat saya ingin terus meningkatkan kinerja saya	3	10	4	13,3	9	30	1	3,3	13	43,3
8	Saya merasa pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang saya lakukan membuat saya merasa dihargai	2	6,7	2	6,7	7	23,3	7	23,3	12	40
9	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang	0	0	0	0	3	10	7	23,3	20	66,7

	mendorong saya untuk terus berkembang										
10	Saya merasa dihargai dan didengarkan oleh rekan kerja dan atasan dalam situasi apapun	0	0	1	3,3	6	20	6	20	17	56,7

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Beban kerja (X2) bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Baraka Express, Terdapat pada item pernyataan nomor 9 (Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang mendorong saya untuk terus berkembang), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 20 responden 66,7%, dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 6 responden 20%, terdapat pada item pernyataan nomor 5 (Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja ketika fasilitas kantor lengkap dan memadai), Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa insentif atau bonus tambahan yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	0	0	0	0	4	13,3	5	16,7	21	70
2	Saya merasa sistem penghargaan di tempat kerja diberikan secara adil dan transparan	0	0	0	0	4	13,3	7	23,3	19	63,3
3	Saya merasa kondisi kerja di tempat saya saat ini mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	0	0	0	0	0	0	6	20	24	80

4	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	0	0	0	0	0	0	3	10	27	90
5	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja ketika fasilitas kantor lengkap dan memadai	0	0	0	0	0	0	8	26,7	22	73,3
6	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja ketika prestasi kerja saya dihargai oleh atasan	2	6,7	0	0	4	13,3	9	30	15	50
7	Saya merasa prestasi kerja yang baik membuat saya ingin terus meningkatkan kinerja saya	0	0	0	0	1	3,3	8	26,7	21	70
8	Saya merasa pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang saya lakukan membuat saya merasa diharga	0	0	0	0	0	0	6	20	24	80
9	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang mendorong saya untuk terus berkembang	1	3,3	0	0	0	0	5	16,7	24	80
10	Saya merasa dihargai dan didengarkan oleh rekan kerja dan atasan dalam situasi apapun	0	0	0	0	4	13,3	4	13,3	22	73,3

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.6 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Kinerja karyawan (Y) bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Baraka Express, Terdapat pada item pernyataan nomor 4 (Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan saya dalam bekerja), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 27 responden 90%, dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 2 responden 6,7%, terdapat pada item pernyataan nomor 6 (Saya merasa

lebih termotivasi untuk bekerja ketika prestasi kerja saya dihargai oleh atasan), Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuisisioner dikatakan layak apabila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan PT. Baraka Express. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrumen ini peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Beban kerja (X2) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan penelitian dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution* seri 26.0. Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Motivasi (X1)

Item pernyataan	rhitung	rtable	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,841	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,476	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,754	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,437	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,556	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,459	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,562	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,497	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Motivasi (X1) hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil

dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{table} (0,841), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,841, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,437. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Motivasi (X1), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Beban Kerja (X2)**

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,668	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,755	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,619	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,769	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,471	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,715	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,468	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,564	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Beban kerja (X2) hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{table} (0,769), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,769, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,468. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Beban kerja (X2), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,736	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,765	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,534	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Pernyataan 4	0,490	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,753	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,576	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,752	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,714	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,759	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,656	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Motivasi (X1) hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{table} (0,765), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,765, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,490. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kinerja karyawan (Y), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti pada bab sebelumnya. Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Beban kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) PT. Baraka Express, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution* seri 26.0. Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban 30 responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti pada tabel 10 dibawah ini :

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,789	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,842	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,838	Reliabel

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.10 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0,789, variabel Beban kerja (X2) sebesar 0,842, dan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,838. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrumen pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrumen. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

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-Sampel Kolmoorov-Smirnov Test Pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

1. Ho : Data Berdistribusi Normal
Ha : Data Tidak Berdistribusi Normal
2. Sig < Alpha (0.05) = HO Ditolak
Sig > Alpha (0.05) = HO Diterima

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0.061	0.05	Sig > alpha	Normal

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov variabel Motivasi dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0.061. Karena nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka disimpulkan data berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut Collinierty Tolerance, artinya jika nilai collinierty tolerance dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	0.756	1.322	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	0.756	1.322	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji Coefficient diperoleh nilai VIF pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar $1.322 < 10$ atau nilai Collinierrity Tolerance $0.756 > 0.1$, untuk variabel Beban kerja (X2) nilai VIF sebesar $1.322 < 10$ atau nilai Collinierrity Tolerance $0.756 > 0.1$. Maka data yang diperoleh dari 30 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

4.3.3 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution 26.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 13 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	0.506	0.05	$Sig > 0.05$	Linear
Beban kerja (X2) Terhadap Kinera karyawan (Y)	0.083	0.05	$Sig > 0.05$	Linear

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA meghasilkan nilai Sig. pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai Sig sebesar $0.506 > 0,05$ (Alpha), dan variabel Beban kerja (X2) diperoleh nilai Sig

sebesar $0.083 > 0,05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Beban kerja (X2) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi (X1) dan Beban kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Baraka Express. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution 26.0*. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_{1,2}$: Koefisien Regresi

X_1 : Motivasi

X_2 : Beban kerja

et : Error team / unsur kesalahan

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandrdized coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	20.710	3.393
Motivasi	0.498	0.087
Beban kerja	0.093	0.052

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.13 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 20.710 + 0.498 (X_1) + 0.093 (X_2)$$

1. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai konstanta sebesar 20.710, menunjukkan jika tidak ada Motivasi (X1) dan Beban kerja (X2), maka masih terdapat Kinerja Karyawan (Y) PT. Baraka Express.
2. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 0.498 naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 49.8%.
3. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai Koefisien regresi untuk variabel Beban kerja (X2), adalah sebesar 0.093 naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 9.3%

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 49.8%

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Beban kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Baraka Express. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program and Service Solution 26.0*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Korelasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square
Motivasi (X1) dan Beban kerja (2) terhadap Kinerja karyawan (Y)	0,832	0,692	0,669

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.14 diatas adalah diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 83.2%, nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan antara variable independen terhadap variabel dependen sangat tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinan R² (Rsquare) sebesar 0,692 dan nilai Adjusted R Square 0.669, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh nilai Adjusted Square PT. Baraka Express,

adalah sebesar 66.9%, sedang sisanya 33.1%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil uji t (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) dan (Simultan) terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution 26.0*, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 16 Hasil uji t (Secara Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	5.720	1.703	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	1.767	1.703	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.720 untuk variabel Motivasi (X_1) dan nilai t_{hitung} sebesar 1.767 untuk variabel Beban kerja (X_2), sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan $df n-k$ ($30-3=27$) sebesar 1.703. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Baraka Express.

H1 :Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.720 untuk variabel Motivasi (X_1), sedangkan t_{tabel} dengan 1.703. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}

(5.720 > 1.703). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Baraka Express.

H2 :Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 1.767 untuk variabel Beban kerja (X_2), sedangkan ttable dengan 1.703. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttable (1.767 > 1.703). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Baraka Express.

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen dengan membandingkan Fhitung dengan Ftable dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan *program Statistical Program and Service Solution* seri 20.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 17 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	kesimpulan
Motivasi (X_1) dan Beban kerja(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	30.288	3.35	Fhitung>Ftabel	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

H3 : Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk Fhitung sebesar 30.288 sedangkan Ftable dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1(3-1=2)$ dan $df_2 n-k (30-3=27)$ yaitu sebesar 3.35. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftable (30.288 > 3.35). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi (X_1) dan Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Baraka Express.

4.6 Pembahasan

Hasil pengujian yang telakukan dalam penelitian ini diketahui hasil uji regresi linear berganda (Adjusted R Square) menyatakan besarnya pengaruh Motivasi (X1) dan Beban kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Baraka Express, dengan presentase sebesar 66.9% Dengan adanya hasil dari pengujian hipotesis diatas, maka peneliti melakukan pembahasan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

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

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baraka Express. Hal ini didukung oleh nilai thitung Motivasi kerja sebesar 5.720. Motivasi memiliki peran yang sangat penting karena berfungsi sebagai faktor pendorong, pengarah, dan pendukung perilaku individu dalam bekerja. Dengan adanya motivasi, seseorang terdorong untuk bekerja lebih giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Secara tidak langsung, motivasi dapat meningkatkan etos kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh A.K Yohanson (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 1.767.

Adanya pengaruh signifikan dari variabel beban kerja disebabkan, target yang harus dioptimalkan dalam arti berapa banyak volume pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan PT. Baraka Express dalam jangka waktu tertentu. Dan khususnya pada hari-hari besar keagamaan seperti hari raya Idul Fitri, Natal dan Tahun baru.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizqan Anhar Attoriq (2022) yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Baraka Express. Hal ini didukung oleh nilai f hitung kinerja Karyawan sebesar 30.288 Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Baraka Express.

Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2016) Motivasi kerja merupakan suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizqan Anhar Attoriq (2022) yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh signifikan dari variabel beban kerja disebabkan, target yang harus dioptimalkan dalam arti berapa banyak volume pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan PT.Baraka Express dalam jangka waktu tertentu. Dan khususnya pada hari-hari besar keagamaan seperti hari raya Idul Fitri, Natal dan Tahun baru.

Variabel Motivasi dan Beban kerja yang sesuai akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Sebab adanya Motivasi dan Beban kerja yang sesuai akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu untuk menghasilkan kinerja yang maksimal perusahaan harus memotivasi untuk mendorong semangat karyawan dan memperhatikan beban kerja pada karyawan sehingga dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang maksimal.