

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan adalah bagian dari Pos Indonesia dan sebagai salah satu Perusahaan BUMN yang memiliki tugas penting dalam sektor kurir, logistic dan keuangan berkomitmen untuk meningkatkan transparansi informasi kepada publik. Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan berada di Jalan Jemur Adayani No. 75 Kota Surabaya dan dibangun pada tahun 1986. Responden penelitian ini memakai karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan yang berstatus karyawan termasuk pria maupun wanita sebagai sumber daya manusia yang berperan penting pada keberlangsungan operasi perusahaan.

Uraian dalam bab ini tentang deskripsi objek penelitian dan deskripsi data hasil penelitian yang terdiri dari profil responden dan distribusi jawaban responden termasuk deskripsi variabel-variabel penelitian di dalamnya. Selanjutnya dilakukan analisis data, pengujian hipotesis, pembahasan tentang Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan. Penyebaran kuesioner penelitian ini dilakukan secara *online* bagi pengumpulan data dan dilaksanakan pada November 2023 dengan total responden berjumlah 35 karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan.

4.1.2 Visi dan Misi Objek Penelitian

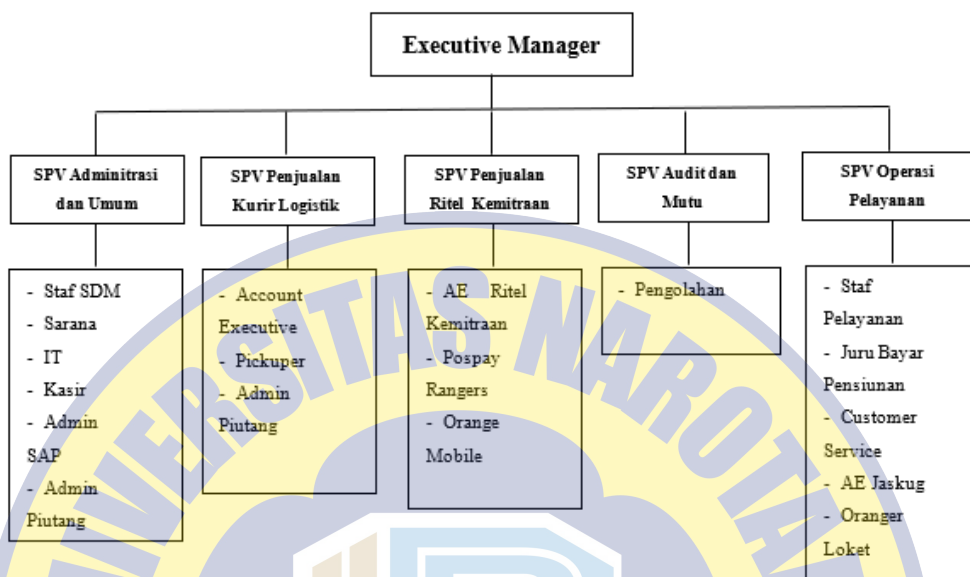
Visi PT Pos Indonesia :

“Mewujudkan Transparansi dengan Inovasi dan Kolaborasi”

Misi PT Pos Indonesia :

1. Meningkatkan keterbukaan dan aksesibilitas informasi melalui penyediaan informasi publik yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Mendorong inovasi dalam penyediaan dan penyebaran informasi public
3. Memastikan penyelesaian permintaan informasi publik cepat dan tepat waktu.
4. Membangun kolaborasi dengan pihak eksternal
5. Meningkatkan kapasitas SDM pengelola layanan informasi
6. Mendorong budaya transparansi di lingkungan perusahaan
7. Melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan layanan informasi secara berkala

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 2 Struktur Organisasi

4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.2.1 Profil Responden

Profil responden merupakan karakteristik gambaran yang digunakan pada penelitian. Hasil profil responden sebanyak 35 karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan.

Tabel 5 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	23	66%
Perempuan	12	34%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti. 2024

Sesuai tabel 5 bahwa jumlah responden perempuan paling dominan daripada responden laki-laki. Jumlah responden laki-laki sebanyak 23 orang dan jumlah responden perempuan sebanyak 12 orang.

4.2.2 Distribusi Jawaban Responden

Distribusi jawaban responden pada penelitian menggambarkan jawaban responden terhadap setiap pernyataan variabel yang dihitung sesuai *mean* dan *standard deviation*. Nilai *mean* data dengan skala Likert yang dipakai pada penelitian dapat dikategorikan dengan perhitungan interval kelas yaitu berikut :

$$\begin{aligned}\text{Nilai Interval Kelas} &= (\text{nilai tertinggi} - \text{nilai paling rendah}) \div \text{total kelas} \\ &= (5 - 1) \div 5 \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan nilai interval kelas, diperoleh tingkatan penilaian jawaban responden dengan batasan sebesar 0,8 yaitu :

Tabel 6 Tingkat Kategori Jawaban Responden

Nilai mean	Kategori	
	Tingkatan	Kode
1,00 hingga 1,80	Sangat Tidak Setuju	STS
1,81 hingga 2,60	Tidak Setuju	TS
2,61 hingga 3,40	Cukup Setuju	CS
3,41 hingga 4,20	Setuju	S
4,21 hingga 5,00	Setuju Sekali	SS

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Distribusi jawaban responden dapat dilihat melalui nilai *mean* dan *standard deviation* dari suatu kumpulan data yang diperoleh. Jika *standard deviation* memiliki nilai yang lebih kecil daripada *mean*, ini menunjukkan bahwa data cenderung homogen, dan nilai *mean* dapat dianggap baik dari keseluruhan data. Penjelasan distribusi jawaban responden atas setiap indicator variable penelitian melalui nilai *mean* serta *standard deviation* disajikan diantaranya :

1. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Beban Kerja merupakan variabel independen penelitian dengan proksi sebagai X1 yang diukur dengan empat (4) pernyataan. Hasil analisis deskriptif yaitu :

Tabel 7 Deskriptif Indikator dan Variabel Beban Kerja

Indikator/Pernyataan		Mean	Std. Deviation
X1.1	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	4,14	0,64
X1.2	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	3,86	0,60
X1.3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	3,91	0,56
X1.4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	3,86	0,55
Mean Beban Kerja		3,94	0,58

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2024

Seperti pada Tabel 7 secara menyeluruh bisa ditemukan bahwa, Beban Kerja (X1) mempunyai nilai rata-rata atau *mean* besarnya 3,94 dengan *standard deviation* besarnya 0,58. Hasil *mean* yang diperoleh tersebut dapat dimaknai bahwa rata-rata responden setuju atas butir-butir pernyataan yang mewakili variabel Beban Kerja (X1). *Standard deviation* yang diperoleh pada variabel Beban Kerja (X1) lebih kecil dibandingkan nilai *mean*. Yang berarti data yang dimiliki variabel Beban Kerja menunjukkan terdistribusi homogen sehingga tidak ada perbedaan nilai yang signifikan diantara tiap-tiap pernyataan.

Pada Tabel 7 ditemukan bahwa, pernyataan variabel Beban Kerja (X1) yang mempunyai nilai *mean* paling tinggi yaitu “Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan” dengan nilai sebesar 4,14. Hasil tersebut masuk pada kategori tingkatan sangat setuju. Artinya, butir pernyataan tersebut diindikasikan sebagai indikator yang kuat dalam membentuk variabel Beban Kerja (X1). Rata-rata responden sebagai karyawan menilai bahwa, karyawan telah berusaha dalam menyelesaikan beban pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan. Penyelesaian tugas pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan sebagai bentuk tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan demi kepentingan perusahaan jangka panjang. Oleh karena itu, kemampuan karyawan yang tanggap dan tanggung jawab atas tugas yang diemban dapat dipertahankan sebagai faktor kuat untuk mengatasi beban kerja dalam perusahaan.

2. Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan bagian variabel independent penelitian dengan proksi sebagai X2 yang diukur dengan lima (5) butir pernyataan. Hasil analisis deskriptif yaitu :

Tabel 8 Deskripsi Indikator dan Variabel Kompensasi

	Indikator/Pernyataan	Mean	Std. Deviation
X2.1	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	3,49	0,70
X2.2	Upah yang diberikan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	3,40	0,55
X2.3	Insentif diterima sesuai dengan kinerja karyawan	3,54	0,74
X2.4	Tunjangan Hari Raya selalu diberikan tepat pada waktunya	3,60	0,73
X2.5	Perusahaan menyediakan meja dan kursi yang layak untuk masing-masing karyawan	3,57	0,55
	Mean Kompensasi	3,52	0,65

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2024

Seperti pada Tabel 8 secara menyeluruh bisa ditemukan bahwa, Kompensasi (X2) mempunyai nilai rata-rata atau *mean* besarnya 3,52 dengan *standard deviation* besarnya 0,65. Hasil *mean* yang diperoleh tersebut dapat dimaknai bahwa rata-rata responden setuju atas butir-butir pernyataan yang mewakili variabel Kompensasi (X2). *Standard deviation* yang diperoleh pada variabel Kompensasi (X2) lebih kecil dibandingkan nilai *mean*. Yang berarti data yang dimiliki variabel Kompensasi menunjukkan terdistribusi homogen sehingga tidak ada perbedaan nilai yang signifikan diantara tiap-tiap pernyataan.

Dalam tabel 8 juga ditemukan bahwa, butir pernyataan variable Kompensasi (X2) yang mempunyai nilai *mean* paling tinggi yaitu pada pernyataan “Tunjangan Hari Raya selalu diberikan tepat pada waktunya” dengan nilai sebesar 3,60. Hasil tersebut dikategorikan sebagai tingkat setuju. Artinya, butir pernyataan tersebut diindikasikan sebagai indikator yang kuat dalam membentuk variabel Kompensasi (X2). Rata-rata responden sebagai karyawan menilai bahwa, Perusahaan telah memberikan tunjangan tepat pada waktunya. Oleh karena

itu, kompensasi karyawan dapat dipertahankan sebagai faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan dalam organisasi.

3. Deskripsi Variabel Rekrutmen (X3)

Rekrutmen merupakan bagian variabel independent penelitian dengan proksi sebagai X3 yang diukur dengan tiga (3) butir pernyataan. Hasil analisis deskriptif yaitu :

Tabel 9 Deskripsi Indikator dan Variabel Rekrutmen

	Indikator/Pernyataan	Mean	Std. Deviation
X3.1	Perusahaan sudah menjalankan proses rekrutmen yang sesuai kebijakan Perusahaan	3,86	0,43
X3.2	Perusahaan tidak ada memungut biaya selama proses rekrutmen berjalan	4,11	0,75
X3.3	Perusahaan memberikan waktu yang tepat untuk setiap tahapan seleksi penerimaan karyawan	4,00	0,59
	Mean Rekrutmen	3,99	0,59

Sumber : Data Olahan IBM Statistics 26, 2024

Seperti pada Tabel 9 secara menyeluruh bisa ditemukan bahwa, Rekrutmen (X3) mempunyai nilai rata-rata atau *mean* besarnya 3,99 dengan *standard deviation* besarnya 0,59. Hasil *mean* yang diperoleh tersebut dapat dimaknai bahwa rata-rata responden setuju atas butir-butir pernyataan yang mewakili variabel Rekrutmen (X3). *Standard deviation* yang diperoleh pada variabel Rekrutmen (X3) lebih kecil dibandingkan nilai *mean*. Yang berarti data yang dimiliki variabel Rekrutmen menunjukkan terdistribusi homogen sehingga tidak ada perbedaan nilai yang signifikan diantara tiap-tiap pernyataan.

Dalam tabel 9 juga ditemukan bahwa, butir pernyataan variabel Rekrutmen (X3) yang mempunyai nilai *mean* paling tinggi yaitu pada pernyataan “Perusahaan tidak ada memungut biaya selama proses rekrutmen berjalan” dengan nilai sebesar 4,11. Hasil tersebut dikategorikan sebagai tingkat setuju. Artinya, butir pernyataan tersebut diindikasikan sebagai indikator yang kuat dalam membentuk variabel Rekrutmen (X3). Rata-rata responden sebagai karyawan menilai bahwa, Perusahaan telah melakukan rekrutmen karyawan tanpa adanya pemungutan biaya selama proses rekrutmen berjalan. Oleh karena itu, rekrutmen

dapat dipertahankan sebagai faktor kuat untuk mendorong diadakannya penarikan karyawan dalam organisasi.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan variable dependen penelitian dengan proksi sebagai Y yang diukur dengan empat (4) butir pernyataan. Hasil analisis deskriptif yaitu :

Tabel 10 Dekripsi Indikator dan Variabel Kinerja Karyawan

	Indikator/Pernyataan	Mean	Std. Deviation
Y.1	Saya mampu mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan	4,23	0,54
Y.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan waktunya	4,11	0,63
Y.3	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan	3,80	0,58
Y.4	Saya meelakukan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberika	4,14	0,55
Mean Kinerja Karyawan		4,07	0,57

Sumber : Data Olahan IBM Statistics 26, 2024

Berdasarkan tabel 10 secara keseluruhan bisa ditemukan bahwa, Kinerja Karyawan (Y) memiliki angka rata-rata atau *mean* besarnya 4,07 dengan *standard deviatio*b besarnya 0,57. Hasil *mean* yang diperoleh tersebut dapat dimaknai bahwa, rata-rata responden setuju atas butir-butir pernyataan yang mewakili variabel Kinerja Karyawan (Y). *Standard deviation* yang diperoleh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih kecil dibandingkan nilai *mean*. Yang berarti data yang dimiliki variabel Kinerja Karyawan menunjukkan terdistribusi homogen sehingga tidak ada perbedaan nilai yang signifikan diantara tiap-tiap pernyataan.

Dalam tabel 10 juga ditemukan bahwa, butir pernyataan variabel Kinerja Pekerja (Y) yang mempunyai nilai *mean* paling tinggi yaitu dalam pernyataan “Saya mampu mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan” dengan nilai sebesar 4,23. Hasil tersebut dikategorikan sebagai tingkatan sangat setuju. Artinya, butir pernyataan tersebut diindikasikan sebagai indikator yang kuat dalam membentuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Rata-rata responden sebagai karyawan menilai bahwa, diri mereka telah mampu mengerjakan kewajiban tugas pekerjaan di perusahaan. Adanya kemampuan dalam memenuhi kewajiban bagi karyawan merupakan bentuk tanggung jawab atas kesadaran untuk melaksanakan

pekerjaan yang diberikan perusahaan. Oleh sebab itu, indikator tanggung jawab yang diprosikan melalui kemampuan memenuhi kewajiban dapat dipertahankan sebagai faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan dalam organisasi.

4.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Pengujian Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 11 Hasil Uji Instrumen Data Validitas

Variabel	Pernyataan/Indikator	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Simpulan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,748	0,000	Valid
	X1.2	0,709	0,000	Valid
	X1.3	0,77	0,000	Valid
	X1.4	0,645	0,008	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,795	0,000	Valid
	X2.2	0,782	0,000	Valid
	X2.3	0,901	0,000	Valid
	X2.4	0,813	0,000	Valid
	X2.5	0,663	0,000	Valid
Rekrutmen (X3)	X3.1	0,751	0,000	Valid
	X3.2	0,835	0,000	Valid
	X3.3	0,822	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,882	0,000	Valid
	Y2	0,908	0,000	Valid
	Y3	0,783	0,000	Valid
	Y4	0,874	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2024

Dalam tabel 11 hasil uji instrumen data validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan atau indikator dari variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Rekrutmen (X3), serta Kinerja Karyawan (Y) masing-masing mempunyai nilai Pearson Correlation atau r Pearson $> df = N - 2 = 35 - 2 = 33 = 0,333$ (r Tabel Product Moment) dan nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$. Sesuai perolehan tersebut, dapat dipastikan bahwa setiap pernyataan atau indikator pada tiap variabel penelitian dipastikan valid, sehingga data yang mewakili indikator bisa dipakai untuk pengujian penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 12 Hasil Uji Instrumen Data Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,645	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,851	Reliabel
Rekrutmen (X3)	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,883	Reliabel

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics, 2024

Dalam tabel 12 hasil uji instrument data reliabilitas diperoleh Cronbach Alpha dari masing-masing variabel penelitian yang terbagi atas Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Rekrutmen (X3), serta Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $> 0,6$. Berdasarkan hasil nilai tersebut, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan data yang mewakili variabel dapat digunakan untuk pengujian penelitian ini.

4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 13 Hasil Uji Asumsi Klasik Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16,28571243
	Std. Deviation	1,36248186
Most Extreme Differences	Absolute	0,092
	Positive	0,092
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan IBM, SPSS Statistics 26, 2024

Pada tabel 13 Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil bahwa, Unstandardized Residual pada data mempunyai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ sehingga dapat dipastikan

berdistribusi normal atau memenuhi kaidah normalitas, sehingga data penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian estimasi model penelitian.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 14 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.893	3.122		1.247	.222		
	Total_X1	.697	.182	.576	3.825	.001	.759	1.317
	Total_X2	.407	.103	.537	3.947	.000	.930	1.075
	Total_X3	-.482	.214	-.349	-2.255	.031	.717	1.395
a. Dependent Variable: Total_Y								

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2024

Dalam Tabel 14 memastikan hasil hasil Collinearity Statistics variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Rekrutmen (X3) serta Kinerja Karyawan (Y) yang masing-masing mempunyai angka Tolerance > 0,100 serta VIF < 10,00. Maka dari itu, seluruh data yang mewakili variabel independent tidak terjadi gejala multikolinieritas atau memenuhi kaidah asumsi klasik multikolinieritas, sehingga data dapat digunakan untuk pengujian estimasi model penelitian ini.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 15 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.244	1.709		-.728	.472
	Total_X1	.011	.100	.021	.112	.912
	Total_X2	.124	.056	.377	.188	.836
	Total_X3	.004	.117	.007	.036	.972

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2024

Dalam Tabel 15, terbukti bahwa variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Rekrutmen (X3) atas Absolute Residual (ABS_RES) masing-masing memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ artinya data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga dapat digunakan untuk pengujian estimasi model pada penelitian ini.

4.3.3 Model Analisis Data

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh 3 (tiga) variable independen yaitu Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Rekrutmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut adalah:

Tabel 16 Persamaan Estimasi Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.893	3.122		1.247	.222
	Total_X1	.697	.182	.576	3.825	.001
	Total_X2	.407	.103	.537	3.947	.000
	Total_X3	-.482	.214	-.349	-2.255	.031

Sumber: Data Olahan IBM Statistics 26, 2024

Sesuai dalam tabel 16, memperoleh persamaan regresi linier berganda dari model penelitian yang dihasilkan melalui Unstandardized Coefficients pada bagian B (nilai koefisien yang dihasilkan sudah termasuk error) sebagai berikut :

$$Y = a + QX1 + QX2 + QX3 + e,$$

$$Y = 3,893 + 0,697X1 + 0,407X2 + -0,482X3 = e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda yang telah diperoleh, dapat diterangkan diantaranya :

1. Nilai konstanta (α) besarnya 3,893 adalah konstan ataupun kondisi ketika variabel Kinerja Karyawan (Y) belum diakibatkan oleh variable Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Rekrutmen (X3)
2. Nilai $\beta X1$ (nilai koefisien regresi X1) besarnya 0,697 adalah variabel Beban Kerja (X1) memiliki dampak positif atas Kinerja Karyawan (Y), yang berarti hubungannya searah. Artinya setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel Beban Kerja (X1) memiliki dampak positif atas Kinerja Karyawan (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel Beban Kerja (X1) akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) besarnya 0,697 dengan asumsi bahwa, variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Nilai $\beta X2$ (nilai koefisien regresi X2) besarnya 0,407 adalah variabel Kompensasi (X2) memiliki dampak positif atas Kinerja Karyawan (Y), yang berarti hubungannya searah. Artinya setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel Kompensasi (X2) akan mengakibatkan

Kinerja Karyawan (Y) besarnya 0,407 dengan asumsi bahwa, variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Nilai $\beta X3$ (nilai koefisien regresi X3) besarnya -0,482 adalah variabel Rekrutmen (X3) menunjukkan nilai negatif dengan nilai constant atas Kinerja Karyawan (Y), yang berarti 1 (satu) satuan variabel Rekrutmen (X3) akan mengalami kenaikan namun nilai constant Kinerja Karyawan mengalami penurunan dengan asumsi bahwa, variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

4.3.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 17 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.415	1.524
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2024

Pada tabel 17, hasil nilai **R** didapatkan besarnya 0,683 sehingga menunjukkan variabel independent sebagai prediktor berkategori sedang. Dalam tabel 4.12 juga ditemukan nilai R^2 besarnya 0,467. Artinya kontribusi seluruh variabel independent yang terbagi pada Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Rekrutmen (X3) atas Kinerja Karyawan (Y) yaitu 46,7% sedangkan sisanya 53,3% diakibatkan oleh dampak lain yang tidak ada pada penelitian ini.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 18 Uji F Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.116	3	21.039	9.055	.000 ^b
	Residual	72.027	31	2.323		
	Total	135.143	34			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2024

Pada Tabel 18 diketahui hasil uji ANOVA memastikan nilai signifikansi model besarnya $0,000 < 0,05$. Yang berarti, variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Rekrutmen (X3) berdampak signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut juga dapat diinterpretasikan bahwa, model penelitian bersifat layak atau fit. Oleh karena itu, berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dituliskan, maka H0 dinyatakan ditolak dan H4 yang menyatakan Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Rekrutmen (X3) berdampak signifikan dengan cara simultan atas variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima.

3. Uji t (Parsial)

Tabel 19 Uji t Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.893	3.122		1.247	.222
	Total_X1	.697	.182	.576	3.825	.001
	Total_X2	.407	.103	.537	3.947	.000
	Total_X3	-.482	.214	-.349	-2.255	.031

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2024

Dalam tabel 19 memastikan bahwa, masing-masing nilai signifikansi uji t pada variable independen atas variabel dependen mempunyai nilai $< 0,05$. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan diantaranya:

1. Variabel Beban Kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berarti H0 tidak valid, serta H1 valid, sehingga Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Kompensasi (X2) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti H0 tidak valid, serta H2 valid, sehingga Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Variabel Rekrutmen (X3) mempunyai nilai signifikan $0,031 < 0,05$. Berarti H0 tidak valid, serta H3 valid, sehingga Rekrutmen (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai analisis data yang dilakukan didapatkan bahwa, variable Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial serta positif terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan. Hasil tersebut terjadi karena nilai uji t yang dihasilkan dari variable Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai kurang dari 0,05 yakni besarnya 0,001 dengan nilai t hitung besarnya 3,825 berarah positif, sehingga hipotesis pertama (H1) penelitian ini diterima. Hasil signifikansi tersebut berarti bahwa, tinggi atau rendahnya Beban Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan, khususnya pada Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan. Pada analisis deskripsi ditemukan bahwa, variable Beban Kerja (X1) mempunyai nilai *mean* sebesar 3,94 yang artinya rata-rata responden menjawab setuju pada setiap item pernyataan kuesioner untuk variable Beban Kerja (X1) . Nilai *mean* diperoleh lebih tinggi daripada nilai *standard deviation* yang dihasilkan, yang berarti data tersebut bersifat homogen.

Temuan lebih lanjut pada analisis deskripsi variable Beban Kerja (X1) penelitian ini yaitu pernyataan mengenai “Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan” yang mempunyai nilai *mean* tertinggi dibandingkan pernyataan lainnya dalam variabel Beban Kerja (X1) yaitu sebesar 4,14. Artinya kemampuan berusaha yang tinggi serta tanggung jawab karyawan sangat perlu

dalam memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target sangat diperlukan demi kepentingan perusahaan jangka panjang, sehingga kemampuan usaha dan tanggung jawab sebagai indikator pada penelitian ini sangat kuat dalam mengatasi beban kerja pada perusahaan. Hasil signifikan yang dicapai pada penelitian ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu dari (Hesti Sugesti-Hafiz Akbar, 2023), (Sa'adah *et al.*, 2023), dan (Mulya *et al.*, 2023) yang berpendapat bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai analisis data yang dilakukan diperoleh bahwa, variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial serta positif terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan. Hasil tersebut terjadi karena nilai uji t yang dihasilkan dari variable Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai kurang dari 0,05 yakni besarnya 0,000 dengan nilai t hitung besarnya 3,947 berarah positif, sehingga hipotesis kedua (H1) penelitian ini diterima. Hasil signifikan tersebut berarti bahwa, tinggi atau rendahnya Beban Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan, khususnya pada Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan. Berdasarkan penyebaran kuesioner, jawaban responden ditemukan bahwa variabel Kompensasi (X2) mempunyai nilai *mean* sebesar 3,52 yang artinya rata-rata responden menjawab setuju pada setiap item pernyataan kuesioner untuk variable Kompensasi (X2). Nilai *mean* diperoleh lebih tinggi daripada nilai *standard deviation* yang dihasilkan, yang berarti data tersebut bersifat homogen.

Temuan lebih lanjut pada analisis deskripsi variable Kompensasi (X2) penelitian ini yaitu pernyataan mengenai ” Tunjangan Hari Raya selalu diberikan tepat pada waktunya” yang mempunyai nilai *mean* paling tertinggi dibandingkan pernyataan lainnya dalam variabel Kompensasi (X2) yaitu sebesar 3,60. Artinya karyawan menilai bahwa, Perusahaan telah memberikan tunjangan tepat pada waktunya. Adanya kompensasi untuk karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan serta meningkatnya kinerja dalam organisasi untuk jangka panjang guna tujuan perusahaan tercapai. Hasil signifikan yang dicapai pada penelitian ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu dari Isnia Zulfanni *et al.*, (2021); Yolanda *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

4.4.3 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai analisis data yang dilakukan diperoleh bahwa, variabel Rekrutmen (X3) berpengaruh signifikan secara parsial serta positif terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan. Hasil tersebut terjadi karena nilai uji t yang dihasilkan dari variable Rekrutmen (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai kurang dari 0,05 yakni besarnya 0,031, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil signifikan tersebut berarti bahwa, tinggi atau rendahnya Rekrutmen dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan, khususnya pada Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan.

Berdasarkan penyebaran kuesioner, jawaban responden ditemukan bahwa variabel Rekrutmen (X3) mempunyai nilai *mean* besarnya 3,99 yang artinya rata-rata responden menjawab setuju pada setiap item pernyataan kuesioner untuk variable Rekrutmen (X3). Nilai *mean* yang diperoleh lebih tinggi daripada *standard deviation* yang dihasilkan, yang berarti data tersebut bersifat homogen.

Temuan lebih lanjut pada analisis deskripsi variabel Rekrutmen (X3) penelitian ini yaitu pernyataan mengenai “Perusahaan tidak ada memungut biaya selama proses rekrutmen berjalan” yang mempunyai nilai *mean* paling tertinggi dibandingkan pernyataan lainnya dalam variabel Rekrutmen (X3) yaitu sebesar 4,11. Artinya sebagai karyawan menilai bahwa, Perusahaan telah melakukan rekrutmen karyawan tanpa adanya pemungutan biaya selama proses rekrutmen berjalan. Semakin baik diadakannya rekrutmen karyawan baru akan meningkatkan kinerja karyawan dan adanya sistem rekrutmen yang benar tanpa dipungut biaya merupakan ilmu atau cara tentang bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Perusahaan.

Dari variabel Rekrutmen (X3) pada uji linier berganda didapatkan hasil nilai $\beta X3$ (nilai koefisien regresi X3) besarnya -0,482 adalah variabel Rekrutmen (X3) menunjukkan nilai negatif dengan nilai constant atas Kinerja Karyawan (Y). Artinya rekrutmen pada Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan terjadi ataupun diadakan karena penurunan kinerja karyawan dan apabila kinerja karyawan meningkat proses rekrutmen tidak dilakukan. Oleh karena itu, rekrutmen dapat dipertahankan sebagai faktor kuat untuk mendorong organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil signifikan yang dicapai pada penelitian ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu dari (Fatwanti & Rukhviyanti, 2021) dan

(Pratiwi & Surendra, 2023) yang mengemukakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai analisis data yang dilakukan diperoleh bahwa, variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Rekrutmen (X3) berpengaruh signifikan secara simultan serta positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut terjadi, karena nilai ANOVA yang dihasilkan dari variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Rekrutmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai kurang dari 0,05 yakni besarnya 0,000 dengan nilai F hitung besarnya 9,055 berarah positif, sehingga hipotesis keempat (H4) penelitian ini diterima. Hasil signifikan tersebut berarti bahwa, tinggi atau rendahnya Beban Kerja, Kompensasi, Rekrutmen secara bersama-sama dalam suatu perusahaan khususnya Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan akan mempengaruhi sekali kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil yang diperoleh dari analisis simultan dapat diindikasikan bahwa, variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Rekrutmen (X3) bersifat layak ataupun fit. Yang berarti, setiap variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel independen pengukuran terhadap model penelitian ini, dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen pengukuran. Dalam implementasinya yaitu beban kerja, kompensasi, rekrutmen dapat digunakan sebagai faktor kolaborasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan. Hasil simultan tersebut, didukung oleh Annisa Yulia *et al.* (2020) penelitian terdahulu dari yang berpendapat bahwa bahwa beban kerja, kompensasi serta rekrutmen mempunyai pengaruh signifikan serta positif secara simultan terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan.