

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

PT. Perkebunan Nusantara 1 Region 4 adalah penggabungan dari PT. Perkebunan Nusantara X, PT. Perkebunan Nusantara XI. Lokasi kantor pusat berada di jalan Merak No. 1 Kota Surabaya. Responden penelitian ini memakai pekerja. PT. Perkebunan Nusantara 1 Region 4 yang berstatus tetap 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, serta bahasan tentang Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara 1 Region 4. Penyebaran kuesioner penelitian ini dilakukan secara offline bagi pengumpulan data dan dilaksanakan pada Desember 2023 dengan total responden berjumlah 80 karyawan.

#### **4.2 Visi dan Misi Objek Penelitian**

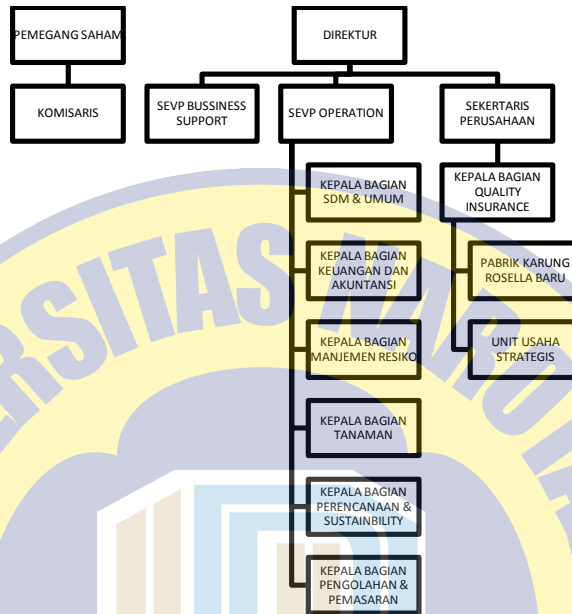
**Visi PT. Perkebunan Nusantara 1 Region 4 Surabaya :**

“Menjadi Perusahaan Agro Industri yang unggul di Indonesia”

**Misi PT. Perkebunan Nusantara 1 Region 4 Surabaya :**

“Mengelola dan Mengembangkan Argo Industri berbasis tebu serta diversifikasi usaha untuk memberi nilai tambah melalui pemanfaatan sumber daya yang berwawasan lingkungan”

### 4.3 Stuktur Organisasi



Gambar 3 Stuktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara 1 Region 4

### 4.4 Deskripsi Data Hasil Penelitian

#### 4.4.1 Profil Responden

tabel 4. 1 Profil Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	51	64%
Perempuan	29	36%
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Sesuai Tabel 4.1 ditemukan bahwa jumlah responden laki-laki paling dominan daripada responden perempuan. Jumlah responden laki-laki banyaknya 51 orang sedangkan jumlah responden wanita banyaknya 29 orang.

tabel 4. 2 Profil Responden berdasarkan divisi

Divisi	Jumlah	Presentase
SDM	10	12%
Umum	11	14%
IT	10	12%
Keuangan	12	15%
CSR	2	2%
SPI	7	9%
Tekpol	8	10%
TJSL	4	5%
Sekper	6	7%
Satpam	10	12%
Jumlah	80	100%

Sesuai Tabel 4.2 disimpulkan bahwa pada penelitian ini yang berdivisi sdm, IT, dan satpam ada 10 orang, divisi umum 11 orang, divisi keuangan 12 orang, divisi csr 2 orang, divisi spi 7 org, divisi tekpol 8 orang, divisi tjsl 4 orang dan divisi sekper ada 6 orang.

#### 4.4.2 Distribusi Jawaban Responden

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

$Nilai\ Interval\ Kelas = (nilai\ tertinggi - nilai\ paling\ rendah) \div total$

$kelas$

$= (5 - 1) \div 5$

$= 0,8 [ ] - 0,1kk$

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

tabel 4. 3 Tingkat Kategori Jawaban Responden

Nilai Mean	Kategori	
	Tingkatan	Kode
1,00 hingga 1,80	Tidak Setuju Sekali	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, 2023

Distribusi jawaban responden dapat diketahui melalui nilai *mean* dan *standard deviation* yang diperoleh. Apabila nilai *standard deviation* memiliki nilai yang paling kecil dari *mean*, maka nilai *mean* tersebut bisa dinyatakan baik, bersifat homogen, dan merepresentasikan keseluruhan data. Penjelasan distribusi jawaban responden atas setiap indikator variabel penelitian melalui nilai *mean* serta *standard deviation* disajikan diantaranya:

#### 4.2.2.1 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)

Beban Kerja merupakan bagian variabel independen penelitian dengan proksi sebagai X1 yang diukur dengan tujuh (7) butir pernyataan. Hasil analisis deskriptif yaitu:

tabel 4. 4 Deskripsi Indikator dan Variabel Beban Kerja

Indikator/Pernyataan		Mean	Std. Dev
X1.1	Merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan.	2.70	0,833
X1.2	Merasa terbebani dengan beragamnya pekerjaan yang harus saya selesaikan.	2.93	0,897

X1.3	Jenuh bekerja selama jam kerja.	2.46	0, 795
X1.4	Sulit menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karena rasio jumlah karyawan dan pekerjaan tidak berimbang.	2.96	0, 947
X1.5	Pimpinan memegang rasa tanggung jawab.	2.95	0, 855
X1.6	Terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi target pimpinan.	2.96	0, 906
X1.7	Lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	2.41	0, 758
<b>Mean Beban Kerja</b>		<b>2,77</b>	<b>0,64</b>

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2023

Sesuai Tabel 4.4 secara keseluruhan bisa ditemukan bahwa, Beban Kerja (X1) mempunyai nilai rata-rata atau *mean* besarnya 2,77 dengan *standard deviation* besarnya 0,64. Hasil *mean* yang diperoleh tersebut dapat dimaknai bahwa, rata-rata responden cukup 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*. Artinya, data yang dimiliki variabel Beban Kerja menunjukkan terdistribusi homogen, sehingga tidak ada perbedaan nilai yang signifikan diantara butir pernyataan satu dengan lainnya.

Dalam Tabel 4.4 juga ditemukan bahwa, butir pernyataan variabel Beban Kerja (X1) yang mempunyai nilai *mean* paling tinggi yaitu pada pernyataan “Susah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karena rasio jumlah karyawan dan pekerjaan tidak berimbang.” Dan “Terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi target pimpinan.” “dengan nilai sebesar 2,96. Hasil tersebut dikategorikan sebagai tingkatan cukup setuju. Artinya, dua butir pernyataan tersebut diindikasikan sebagai indikator yang kuat dalam membentuk variabel Beban Kerja (X1). Rata-rata responden sebagai karyawan menilai bahwa, Jumlah beban kerja yang di terima tidak berimbang

dengan jumlah karyawan sehingga menyebabkan beberapa dari mereka merasa terbebani dengan kualitas yang menjadi target pimpinan. Oleh karena itu, susah dalam menyelesaikan pekerjaan karena faktor jumlah karyawan dan merasa terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi target pimpinan merupakan faktor yang kuat dari beban kerja dalam suatu organisasi.

#### 4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan bagian variabel independen penelitian dengan proksi sebagai X2 yang diukur dengan empat (4) butir pernyataan. Hasil analisis deskriptif yaitu:

tabel 4. 5 Deskripsi Indikator dan Variabel Kompensasi

	<b>Indikator/Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev</b>
X2.1	Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.	3.76	0, 716
X2.2	Intensif yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban kerja dan prestasi karyawan.	3.38	1,036
X2.3	Tunjangan yang diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial oleh manajemen menambah kesejahteraan karyawan.	3.49	0, 968
X2.4	Menyediakan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang kemudahan dan kelancaran karyawan dalam bekerja.	4.11	0, 693
<b>Mean Kompensasi</b>		<b>3,68</b>	<b>0,83</b>

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2023

Sesuai Tabel 4.5 secara keseluruhan bisa ditemukan bahwa, Kompensasi (X2) memiliki nilai rata-rata atau *mean* besarnya 3,68 dengan *standard deviation* besarnya 0,83. 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*. Artinya, data yang dimiliki variabel Kompensasi menunjukkan terdistribusi homogen, sehingga tidak ada perbedaan nilai yang signifikan diantara butir pernyataan satu dengan lainnya.

Dalam Tabel 4.5 juga ditemukan bahwa, butir pernyataan variabel Kompensasi (X2) yang mempunyai nilai *mean* paling tinggi yaitu pada pernyataan “Menyediakan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang kemudahan dan kelancaran karyawan dalam bekerja.” dengan nilai sebesar 4,11. Hasil tersebut dikategorikan sebagai tingkatan setuju. Artinya, butir pernyataan tersebut diindikasikan sebagai indikator yang kuat dalam membentuk variabel Kompensasi (X2). Rata-rata responden sebagai karyawan menilai bahwa, Perusahaan telah menyediakan fasilitas – fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang kemudahan dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan mudah karena fasilitas yang telah diberikan.

#### 4.2.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X3)

Motivasi Kerja ialah salah satu variabel independen penelitian dengan proksi sebagai X3 yang diukur dengan lima (5) butir pernyataan. Hasil analisis deskriptif yaitu:

tabel 4. 6 Deskripsi Indikator dan Variabel Motivasi Kerja

	<b>Indikator/Pernyataan</b>	<i>Mean</i>	<i>Std. Dev</i>
X3.1	Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi.	3.60	0, 963
X3.2	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	3.99	0, 665

X3.3	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.	3.66	1,018
X3.4	Saya merasa bolos kerja adalah hal yang sia-sia.	3.74	1,003
X3.5	Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk.	3.81	0,929
<b>Mean Motivasi Kerja</b>		<b>3,76</b>	<b>0,92</b>

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2023

Sesuai Tabel 4.6 secara keseluruhan dapat ditemukan bahwa, Motivasi Kerja (X3) mempunyai nilai rata-rata atau *mean* besarnya 3,76 dengan *standard deviation* besarnya 0,92. Hasil *mean* yang diperoleh tersebut dapat dimaknai bahwa, rata-rata responden setuju atas butir-butir pernyataan yang mewakili variabel Motivasi Kerja (X3). *Standard deviation* yang diperoleh pada variabel Motivasi Kerja (X3) lebih kecil dibandingkan nilai *mean*. Artinya, data yang dimiliki variabel Motivasi Kerja menunjukkan terdistribusi homogen, sehingga tidak ada perbedaan nilai yang signifikan diantara butir pernyataan satu dengan lainnya.

Pada Tabel 4.6 juga ditemukan bahwa, butir pernyataan variabel Motivasi Kerja (X3) yang mempunyai nilai *mean* paling tinggi adalah dalam pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.” dengan nilai sebesar 3,99 hasil tersebut dikategorikan sebagai tingkatan setuju. Artinya, butir pernyataan tersebut dapat diindikasikan sebagai indikator yang kuat dalam membentuk variabel Motivasi Kerja (X3). Rata-rata responden sebagai karyawan menilai bahwa, diri mereka selalu berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Oleh karena itu, kemajuan serta peningkatan potensi seseorang yang diprosikan melalui pernyataan kuesioner dapat dipertahankan sebagai faktor kuat untuk menciptakan motivasi kerja dalam organisasi.



#### 4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Pekerja merupakan variabel dependen penelitian dengan proksi sebagai Y yang diukur dengan sembilan (9) butir pernyataan. Hasil analisis deskriptif yaitu:

tabel 4. 7 Deskripsi Indikator dan Variabel Kinerja Karyawan

	<b>Indikator/Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev</b>
Y.1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3.90	0,565
Y.2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kesalahan.	3.81	0,713
Y.3	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.	3.98	0,503
Y.4	Hasil pekerjaan saya dapat dipertanggungjawabkan baik dengan rekan atau atasan.	4.04	0,489
Y.5	Dapat melakukan kerja sama baik dengan pimpinan atau rekan kerja	4.15	0,453
Y.6	Dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai inisiatif terkait dengan tugas yang diberikan.	4.08	0,444
Y.7	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	4.01	0,515
Y.8	Dapat bekerja secara efektif.	4.01	0,515
Y.9	Dapat bekerja dengan mandiri.	3.88	0,786
	<b>Mean Kinerja Karyawan</b>	<b>3,98</b>	<b>0,55</b>

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 secara keseluruhan bisa ditemukan bahwa, Kinerja 7 Karyawan (Y) yang mempunyai nilai *mean* paling tinggi yaitu dalam pernyataan “Dapat melakukan kerja sama baik dengan pimpinan atau

rekan kerja” dengan nilai sebesar 4,15. Hasil tersebut dikategorikan sebagai tingkatan 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 kerja sama baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Oleh karena itu, indikator tanggung jawab yang diprosikan melalui kemampuan memenuhi kewajiban dapat dipertahankan sebagai faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan dalam organisasi.

#### 4.5 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Pengujian Instrumen Data

##### 1. Uji Validitas

tabel 4. 8 Hasil Uji Instrumen data Validitas

Variabel	Pernyataan/ Indikator	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	Simpulan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,753	0,000	Valid
	X1.2	0,757	0,000	Valid
	X1.3	0,690	0,000	Valid
	X1.4	0,773	0,000	Valid
	X1.5	0,738	0,000	Valid
	X1.6	0,864	0,000	Valid
	X1.7	0,629	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,653	0,000	Valid
	X2.2	0,843	0,000	Valid
	X2.3	0,806	0,000	Valid
	X2.4	0,575	0,000	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,648	0,000	Valid

(X3)				
	X3.2	0,773	0,000	<b>Valid</b>
	X3.3	0,791	0,000	<b>Valid</b>
	X3.4	0,701	0,000	<b>Valid</b>
	X3.5	0,750	0,000	<b>Valid</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,673	0,000	<b>Valid</b>
	Y.2	0,578	0,000	<b>Valid</b>
	Y.3	0,620	0,000	<b>Valid</b>
	Y.4	0,826	0,000	<b>Valid</b>
	Y.5	0,681	0,000	<b>Valid</b>
	Y.6	0,647	0,000	<b>Valid</b>
	Y.7	0,859	0,000	<b>Valid</b>
	Y.8	0,845	0,000	<b>Valid</b>
	Y.9	0,688	0,000	<b>Valid</b>

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2023

Dalam Tabel 4.8 hasil uji instrumen data validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan atau indikator dari variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), serta Kinerja Karyawan (Y) masing-masing mempunyai nilai Pearson Correlation atau  $r$  Pearson  $> df = N - 2 = 80 - 2 = 78 = 0,2199$  ( $r$  Tabel Product Moment) dan nilai Sig. (2-tailed)  $< 0,05$ . Sesuai perolehan nilai itu, bisa dipastikan bahwa setiap pernyataan atau indikator pada setiap variabel penelitian dipastikan valid, sehingga data yang mewakili indikator bisa dipakai untuk pengujian penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

tabel 4. 9 Hasil Uji Instrumen Data Reliabilitas

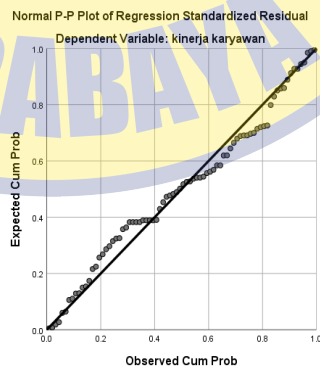
Variabel	Cronbach Alpha	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0, 867	<b>Reliabel</b>
Kompensasi (X2)	0, 703	<b>Reliabel</b>
Motivasi Kerja (X3)	0, 772	<b>Reliabel</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0, 865	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2023

Pada Tabel 4.9 hasil uji instrumen data reliabilitas diperoleh Cronbach Alpha dari masing- masing variabel penelitian yang terbagi pada Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), serta Kinerja (Y) dengan nilai  $> 0,6$ . Berdasarkan perolehan nilai tersebut, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan data yang mewakili variabel dapat digunakan untuk pengujian penelitian ini.

### 4.5.2 Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas



Gambar 4 Grafik P Plot Normalitas P

Pada Gambar 4.1 hasil grafik P Plot untuk normalitas P

menunjukkan sebaran atau titik-titik data yang mengikuti garis diagonal linieritas dalam regresi, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal ataupun mencapai kaidah asumsi klasik normalitas. Grafik tersebut dapat diperjelas dan dibuktikan menggunakan pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan hasil dibawah:

tabel 4. 10 Hasil Uji Asumsu Klasik Normalitas Kolmogorov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64062606
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.080
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2022

Pada Tabel 4.10 uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil bahwa, Unstandardized Residual pada data mempunyai angka Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 sehingga dapat dipastikan berdistribusi normal atau memenuhi kaidah normalitas. Nilai tersebut sesuai dengan hasil grafik P Plot sebelumnya, sehingga data penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian estimasi model penelitian.

## 2. Uji Multikolonialitas

tabel 4. 11 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas Collinearity Statistics

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.356	3.096		6.251	.000		
	beban kerja	.045	.076	.057	.592	.556	.799	1.252
	kompensasi	.478	.144	.342	3.314	.001	.694	1.440
	motivasi kerja	.456	.117	.433	3.916	.000	.604	1.655

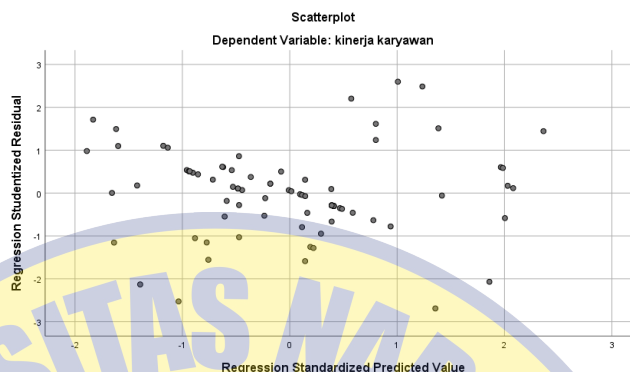
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2023

Dalam Tabel 4.11 memastikan hasil Collinearity Statistics variabel Beban Kerja (X1), Kompeensasi (X2), serta Motivasi Kerja (X3) atas Kinerja Karyawan (Y) yang masing- masing mempunyai angka Tolerance > 0,100 serta VIF < 10. Maka dari itu, seluruh data yang mewakili variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas atau memenuhi kaidah asumsi klasik multikolinieritas, sehingga data dapat digunakan untuk pengujian estimasi model penelitian ini.



### 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5 Grafik Scatterplot

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2023

Berdasarkan gambar, maka disimpulkan tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterosikesitas Berdasarkan gambar, maka disimpulkan tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterosikesitas.

#### 4.5.3 Model Analisis Data

##### 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

tabel 4. 12 Persamaan Estimasi Model Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.356	3.096		6.251	.000
	beban kerja	.045	.076	.057	.592	.556
	kompensasi	.478	.144	.342	3.314	.001
	motivasi kerja	.456	.117	.433	3.916	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2023

Sesuai Tabel 4.13, bisa diperoleh persamaan regresi linier berganda dari model penelitian yang dihasilkan melalui Unstandardized Coefficients pada bagian B (nilai koefisien yang dihasilkan sudah termasuk error) sebagai berikut:

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

maka ..... (1.1)

$$Y = 19,356 + 0,045X1 + 0,478X2 + 0,456X3$$

.....(1.2)

Hasil persamaan (1.2) regresi linier berganda yang telah diperoleh, bisa diterangkan diantaranya:

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) besarnya 19,356 adalah konstan ataupun kondisi ketika variabel Kinerja Karyawan (Y) belum diakibatkan oleh variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Motivasi Kerja (X3).
- Nilai  $\beta X1$  (nilai koefisien regresi X1) besarnya 0,045 adalah 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 Pekerja (Y) besarnya 0,045 dengan asumsi bahwa, variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.
- Nilai  $\beta X2$  (nilai koefisien regresi X2) besarnya 0,478 adalah variabel Kompensasi (X2) memiliki dampak positif atas Kinerja Karyawan (Y), yang artinya setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel Kompensasi (X2) akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) besarnya 0,478 dengan asumsi bahwa, variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.
- Nilai  $\beta X3$  (nilai koefisien regresi X3) besarnya 0,456 adalah variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki dampak positif atas Kinerja Karyawan (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel Motivasi Kerja (X3) akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) besarnya 0,456 dengan asumsi bahwa, variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 4.5.4 Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

tabel 4. 13 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					df1	df2	Sig. F Change
1	.922 <sup>a</sup>	0.850	0.843	1.96638	3	68	0.000

a. Predictors: (Constant), TRANS\_X3, TRANS\_X1, TRANS\_X2

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2023

Sesuai Tabel 4.14, hasil nilai R didapatkan besarnya 0,662 sehingga menunjukkan variabel independen sebagai prediktor berkategori sedang. Dalam Tabel 4.14 juga ditemukan nilai R2 besarnya 0,850. Artinya kontribusi seluruh variabel independen yang terbagi pada Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Motivasi Kerja (X3) atas variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) yaitu 85% sedangkan sisanya 15% diakibatkan oleh dampak lain yang tidak ada pada penelitian ini.

## 2. Uji F

tabel 4. 14 Uji F Anova  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	429.340	3	143.113	19.745	.000 <sup>b</sup>
Residual	550.860	76	7.248		
Total	980.200	79			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, beban kerja, kompensasi

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2023

Pada Tabel 4.15 diketahui hasil uji ANOVA memastikan nilai signifikansi model besarnya  $0,000 < 0,05$ . Yang berarti, variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Motivasi Kerja (X3) berdampak signifikan dengan cara simultan atas 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 Motivasi Kerja (X3) berdampak signifikan dengan cara simultan atas Kinerja Karyawan (Y) diterima.

### 3. Uji t

tabel 4. 15 Uji t Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.356	3.096		6.251	.000
beban kerja	.045	.076	.057	.592	.556
kompensasi	.478	.144	.342	3.314	.001
motivasi kerja	.456	.117	.433	3.916	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 26, 2023

Dalam Tabel 4.16 memastikan bahwa, masing-masing nilai signifikansi uji t pada variabel independen atas variabel dependen mempunyai nilai  $< 0,05$ . Hasil tersebut bisa diinterpretasikan diantaranya:

1. Variabel Beban Kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi  $0,556 > 0,05$ . Berarti  $H_0$  valid serta  $H_1$  tidak signifikan, sehingga Beban Kerja (X1) berdampak tidak signifikan dengan cara parsial atas Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Kompensasi (X2) mempunyai nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Berarti  $H_0$  tidak valid serta  $H_2$  valid, sehingga Kompensasi (X2) berdampak signifikan dengan cara parsial atas Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berarti  $H_0$  tidak valid serta  $H_3$  valid, sehingga Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan dengan cara parsial atas Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.6 Pembahasan

##### 4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan analisis data yang didapatkan bahwa, variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan secara parsial serta positif atas Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut terjadi karena nilai Uji T  $> 0,05$

dihasilkan dari variabel Beban Kerja (X1) atas Kinerja Karyawan (Y) yakni besarnya 0,556 berarti positif tidak signifikan sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) penelitian ini di tolak. Hasil tidak signifikan tersebut berarti bahwa, tinggi atau rendahnya Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam suatu Perusahaan atau organisasi, khususnya PT. Perkebunan Nusantara 1 Region 4 Surabaya akan tetap baik. Dari jawaban responden ditemukan bahwa, variabel Beban Kerja (X1) mempunyai nilai mean besarnya 2,77 dengan *standard deviation* 0,64. Hasil mean yang diperoleh tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata responden cukup setuju atas butiran butiran pertanyaan yang mewakili variabel Beban Kerja(X1). Temuan lebih lanjut atas butir butir pernyataan yang mewakili variabel Beban Kerjaa (X1) penelitian ini, mempunyai nilai mean paling tinggi yaitu pada pertanyaan “Sulit menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karena rasio jumlah karyawan dan pekerjaan tidak berimbang” dan “Terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi target pimpinan” dengan memiliki nilai rata-rata atau mean besarnya 2,96. Artinya karyawan susah menyelesaikan pekerjaan dan merasa terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi target pimpinan karena rasio jumlah karyawan tidak berimbang.

Hasil pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki nilai mean paling tinggi yaitu dalam pertanyaan “Dapat melakukan kerja sama baik dengan pimpinan atau rekan kerja” dengan nilai sebesar 4,15. Rata-rata responden menilai bahwa diri mereka telah melakukan Kerja sama baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Adanya rasa Kerja sama yang baik maka hasil kinerja yang didapat juga akan menjadi maksimal. Pada nilai mean tertinggi antara variabel Beban Kerja (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menyimpulkan bahwa meskipun karyawan susah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena jumlah karyawan yang tidak berimbang, dan merasa terbebani dengan tugas yang menjadi target pimpinan tetapi karyawan tetap dapat melakukan kerja sama yang baik dengan pimpinan atau rekan kerja.

Beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Region 4 Surabaya dan memiliki kategori yang terbilang sangat baik dalam mengatasi beban kerja

yang ada pada lingkungan kerja. Hasil tidak signifikan yang dapat pada penelitian ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Nabila, 2022) hasilnya tidak signifikan yang berjudul “**Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**”

#### **4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai dengan analisis data yang didapatkan bahwa, variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial serta positif atas Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut terjadi karena nilai Uji T < 0,05 dihasilkan dari variabel Kompensasi (X2) atas Kinerja Karyawan (Y) yakni besarnya 0,001 berarti positif signifikan sehingga hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) penelitian ini di terima. Hasil signifikan tersebut berarti bahwa, tinggi atau rendahnya Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam suatu Perusahaan atau organisasi, khususnya PT. Perkebunan Nusantara 1 Region 4 Surabaya akan mempengaruhi pada Perusahaan tersebut. Dari jawaban responden ditemukan bahwa, variabel Kompensasi (X2) mempunyai nilai mean besarnya 3,68 dengan *standard deviation* 0,83. Hasil mean yang diperoleh tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata responden setuju atas butir-butir pertanyaan yang mewakili variabel Kompensasi (X2). Temuan lebih lanjut atas butir-butir pernyataan yang mewakili variabel Kompensasi (X2) penelitian ini, mempunyai nilai mean paling tinggi yaitu pada pertanyaan “Menyediakan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang kemudahan dan kelancaran karyawan dalam bekerja” dengan memiliki nilai rata-rata atau mean besarnya 4,11. Artinya Perusahaan telah memberikan fasilitas yang dibutuhkan untuk kemudahan dan kelancaran karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki nilai mean paling tinggi yaitu dalam pertanyaan “Dapat melakukan kerja sama baik dengan pimpinan atau rekan kerja” dengan nilai sebesar 4,15. Rata-rata responden menilai bahwa diri mereka telah melakukan Kerja sama baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Adanya rasa Kerja sama yang baik maka hasil kinerja yang didapat juga akan menjadi maksimal. Pada nilai mean



tertinggi antara variabel Kompensasi (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menyimpulkan bahwa karyawan dapat melakukan kerja sama yang baik dengan pimpinan atau rekan kerja karena mereka juga merasa nyaman saat bekerja dengan fasilitas – fasilitas yang telah di sediakan, sehingga kinerja karyawan dapat maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil signifikansi yang dicapai pada penelitian ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu dari (Sari, 2023), dan (Lestari et al., 2023) yang seluruhnya menemukan atau mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan atas kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

#### **4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai dengan analisis data yang didapatkan bahwa, variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial serta positif atas Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut terjadi karena nilai Uji T < 0,05 dihasilkan dari variabel Motivasi Kerja (X2) atas Kinerja Karyawan (Y) yakni besarnya 0,000 berarti positif signifikan sehingga hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) penelitian ini di terima. Hasil signifikan tersebut berarti bahwa, tinggi atau rendahnya Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam suatu Perusahaan atau organisasi, khususnya PT. Perkebunan Nusantara 1 Region 4 Surabaya akan mempengaruhi pada Perusahaan tersebut. Dari jawaban responden ditemukan bahwa, variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai nilai mean besarnya 3,98 dengan *standard deviation* 0,92. Hasil mean yang diperoleh tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata responden setuju atas butir-butiran pertanyaan yang mewakili variabel Motivasi Kerja (X3). Temuan lebih lanjut atas butir-butir pernyataan yang mewakili variabel Motivasi Kerja (X3) penelitian ini, mempunyai nilai mean paling tinggi yaitu pada pertanyaan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan” dengan memiliki nilai rata-rata atau mean besarnya 3,99. Artinya karyawan mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar Perusahaan.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki nilai mean paling tinggi yaitu dalam pertanyaan “Dapat melakukan kerja sama baik

dengan pimpinan atau rekan kerja” dengan nilai sebesar 4,15. Rata-rata responden menilai bahwa diri mereka telah melakukan Kerja sama baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Adanya rasa Kerja sama yang baik maka hasil kinerja yang didapat juga akan menjadi maksimal. Pada nilai mean tertinggi antara variabel Motivasi Kerja (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menyimpulkan bahwa karyawan mempunyai rasa tanggung jawab serta dapat melakukan kerja sama yang baik dengan pimpinan atau rekan kerja.

Hasil signifikansi yang dicapai pada penelitian ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu dari (Sihombing et al., 2022), dan (Tarigan & Mitaria, 2019) yang seluruhnya menemukan atau mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan atas kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

#### **4.6.4 Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai dengan analisis data yang didapatkan bahwa, variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Motivasi Kerja (X3) berdampak signifikan simultan serta positif atas Kinerja Karyawan (Y). Hasil itu terjadi karena nilai signifikansi ANOVA yang dihasilkan dari variabel Beban Kerja(X1), Kompensasi (X2), serta Motivasi Kerja (X3) atas Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai kurang dari 0,05 yakni besarnya 0,000 dengan nilai F hitung besarnya 19.745 berarah positif, sehingga hipotesis keempat (H4) penelitian ini diterima. Hasil signifikansi tersebut berarti bahwa, tinggi atau rendahnya Beban Kerja, Kompensasi, serta Motivasi Kerja dengan cara bersama-sama dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, khususnya pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Region 4 Surabaya akan mempengaruhi sekali Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut.

Pada hasil yang telah diperoleh dari analisis simultan dapat diindikasikan bahwa, variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Motivasi Kerja (X3) bersifat layak ataupun fit. Artinya, setiap variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel independen pengukur terhadap model penelitian ini, dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen pengukur. Pada implementasinya yaitu Beban Kerja, Kompensasi, serta motivasi kerja dapat digunakan sebagai faktor kolaborasi untuk

mendorong kinerja pekerja pada perusahaan, khususnya PT. Perkebunan Nusantara 1 Region 4 Surabaya. Hasil simultan tersebut, sedikitnya didukung oleh penelitian terdahulu dari (Tinambunan et al., 2022) dan (Lestari et al., 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja, kompensasi serta motivasi kerja mempunyai dampak signifikan serta positif secara simultan atas kinerja pekerja di sebuah Perusahaan.

