

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian



Gambar 2.1 Logo Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

Sumber : Badan Pendapatan Daerah, 2023

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur disahkan melalui Peraturan Daerah Nomor 18/2000 tanggal 27 September 2000. Pada tanggal 29 Maret sampai dengan 2 April 2000 diadakan rapat kerja dengan hasil kesepakatan berikut :

1. Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi maupun Kabupaten/Kota keberadaannya terpisah satu dengan lainnya.
2. Direktorat Sosial Politik, Markas Wilayah Pertahanan Sipil Kabupaten/Kota perlu segera menyesuaikan keberadaannya dengan Undang - Undang Nomor 22/1999 dan Paradigma Baru kebijakan Menteri Dalam Negeri.

Kronologis kedua rapat koordinasi Kepala Kantor Sosial Politik Kabupaten/Kota se-Jawa Timur pada 11 Mei 2000 di Kantor Direktoral Sosial Politik (DITSOSPOL) Provinsi Jawa Timur. Hasil pertemuan adalah agar Daerah mengajukan usulan struktur organisasi dan tata kerja Kantor Kesatuan Bangsa Kabupaten/Kota se-Jawa Timur.

Kronologis ketiga, rapat koordinasi dengan Biro Organisasi Sekretariat Daerah (SETDA) Provinsi Jawa Timur Senin, 15 Mei 2000. Hasil pertemuan adalah disusunnya susunan dan tata kerja Kantor Kesbang Provinsi Jatim.

Kronologis keempat, konsep sementara bagan struktur organisasi dan tata kerja Kantor Kesatuan Bangsa Provinsi dikoreksi dan disempurnakan oleh Biro Organisasi Sekretariat Daerah (SETDA) Provinsi Jawa Timur.

Kronologis kelima, penyelenggaraan Forum Komunikasi dan Konsultasi (FORKOMKON). Hasilnya, terbentuknya Rancangan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesatuan Bangsa.

Kronologis keenam, Minggu, 4 Juni 2000, dilaksanakan rapat tim kecil untuk menyempurnakan struktur organisasi dan tata kerja dengan memperhatikan harapan dan saran-saran peserta Forum Komunikasi dan Konsultasi (FORKOMKON).

Kronologis ketujuh, Rabu, 14 Juni 2000, dilaksanakan Forum Komunikasi dan Konsultasi ke-2 untuk lebih menyempurnakan Rancangan Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Timur tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesatuan Bangsa Provinsi Jawa Timur.

Kronologis kedelapan, pada 16 Juni 2000 menyempurnakan Struktur Organisasi Kantor Kesatuan Bangsa khususnya Bidang Hak Asasi Manusia.

Kronologis kesembilan, Jumat, 25 Agustus 2000 di Kantor Direktoral Sosial Politik Provinsi Jawa Timur, diselenggarakan Rapat Koordinasi tentang rencana struktur organisasi dan tata kerja lembaga Kesatuan Bangsa Kabupaten/Kota se-Jawa Timur.

Kronologis kesepuluh, Rancangan Keputusan Provinsi Jawa Timur tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesatuan Bangsa Provinsi Jawa Timur dibahas di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menjadi Peraturan Daerah.

Setelah melalui beberapa kali diskusi, akhirnya ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2000 tanggal 27 September 2000 tentang Badan Kesatuan Bangsa Provinsi Jawa Timur.

1. Visi Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur

“Terwujudnya Masyarakat Jawa Timur yang Partisipatif, Demokratis, Aman dan Damai Dalam Wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia”

2. Misi Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur

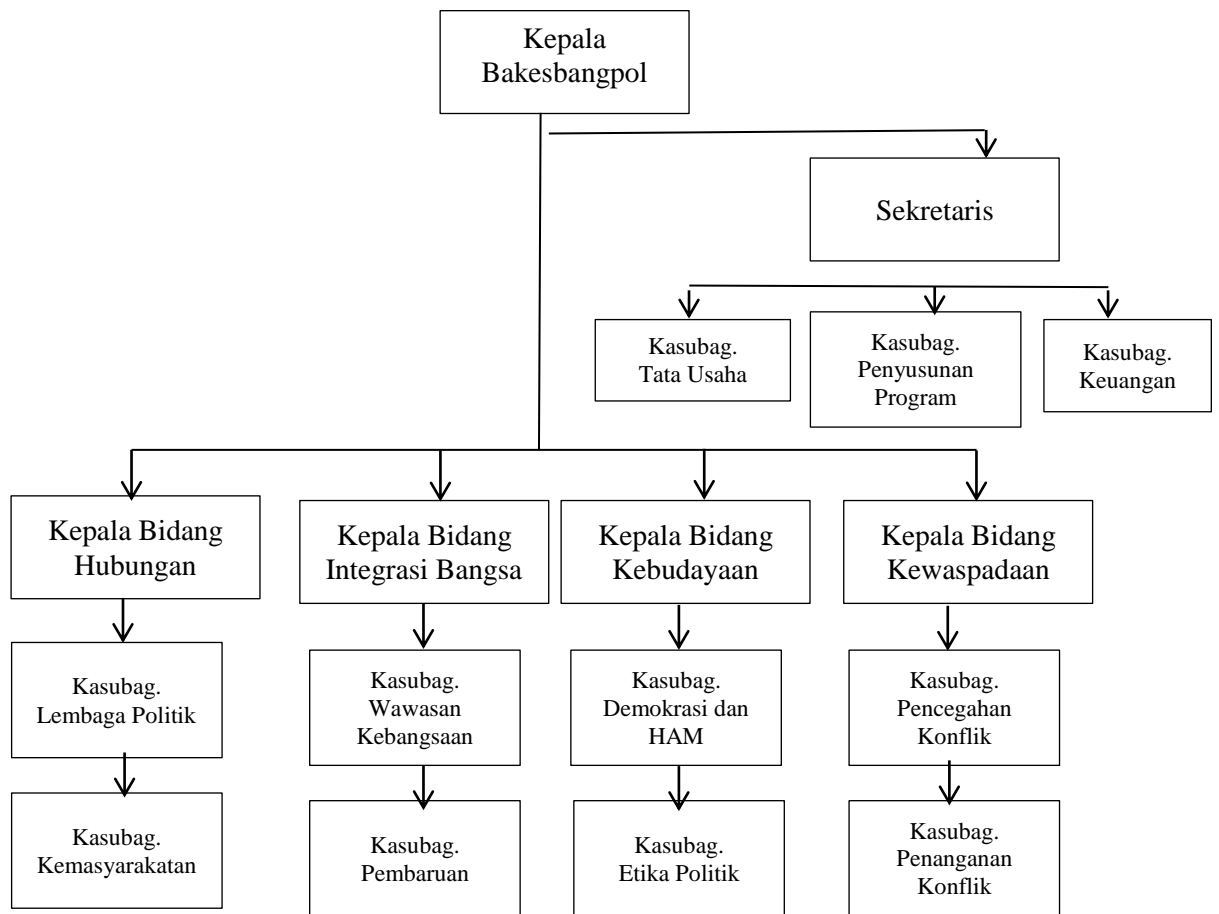
“Menumbuh kembangkan semangat kebangsaan dan kerukunan masyarakat Jawa Timur yang Partisipatif, Demokratis, dan beretika dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)”

3. Motto Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur

Penguatan nilai – nilai kebangsaan dan etika kehidupan berbangsa dan bernegara dalam rangka mewujudkan Jawa Timur yang demokratis, aman, damai, makmur dan berakhlak mulia dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Suatu instansi pemerintahan dikatakan berhasil jika ia mampu melayani masyarakat agar puas. Hal ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai instansi. Keberadaan sumber daya manusia seperti pegawai pemerintahan perlu diawasi dan dievaluasi agar menjadi potensi keberhasilan yang optimal. Tinggi rendahnya kinerja kerja suatu instansi dapat dilihat dari motivasi kerja para pegawainya karena jika pegawai demotivasi maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Provinsi Jawa Timur banyak ditemukan fenomena pegawai seperti (1) Ada pegawai yang bermalas – malasan, (2) Terdapat pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada melayani masyarakat, (3) Jika terdapat kesalahan kurang inisiatif untuk memperbaiki, dan (4) Kurang inovasi dari pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa pegawai BAKESBANGPOL memiliki tingkat motivasi kerja pegawainya yang kurang.

Selain motivasi kerja, beban kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja kerja pegawai. Menganalisis beban kerja pegawai adalah hal yang perlu dilakukan karena bermanfaat untuk meningkatkan pelayanan kelembagaan perangkat daerah dengan cara menetapkan nama jabatan dan membuat peta jabatan beserta deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan pegawai. Dari hasil menganalisis beban kerja tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja kerja. Setelah melakukan observasi, banyak pegawai di BAKESBANGPOL Provinsi Jawa Timur dibebankan pekerjaan oleh pimpinan *double job* dan melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan sesuai jabatannya. Jika hal tersebut melebihi batas dan kemampuan pegawai maka pegawai akan



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

Sumber : Badan Pendapatn Daerah, 2023

Berikut tugas dan fungsi setiap jabatan di Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur :

1. Kepala Badan
 - a. Tugas : membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas di bidang kesatuan bangsa dan politik di wilayah Provinsi.
 - b. Fungsi :
 - 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang kesatuan bangsa dan politik di wilayah Provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.
 - 2) Pelaksanaan koordinasi di bidang pembinaan ideologi pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan

budaya, pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras dan golongan lainnya, fasilitasi organisasi kemasyarakatan serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial di wilayah Provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

- 3) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembinaan ideologi Pancasila.
- 4) Pelaksanaan fasilitasi forum koordinasi pimpinan daerah provinsi.
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberika oleh Gubernur.

2. Sekretariat

a. Tugas : merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan protocol.

b. Fungsi :

- 1) Pengelolaan pelayanan administrasi umum dan perizinan.
- 2) Pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan.
- 3) Pengelolaan aset dan barang milik negara/daerah.
- 4) Pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol.
- 5) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana.
- 6) Pelaksanaan koordinasi penyelesaian masalah hukum (non yustisia) di bidang kepegawaian.
- 7) Pengelolaan kearsipan dan perpustakaan
- 8) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

3. Sub Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Karakter Bangsa

a. Tugas : melaksanakan sebagian tugas Badan di ideologi, wawasan kebangsaan, bela negara, karakter bangsa, pembauran kebangsaan, bhineka tunggal ika, dan sejarah kebangsaan.

b. Fungsi :

- 1) Penyusunan program kerja, kebijakan teknis, koordinasi dan monitoring di bidang ideologi wawasan kebangsaan, bela negara, karakter bangsa, pembauran kebangsaan, bhinneka tunggal ika, dan sejarah kebangsaan di wilayah Provinsi.
- 2)
- 3) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

4. Sub Bidang Politik Dalam Negeri

- a. Tugas : melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang pendidikan politik, etika budaya politik, peningkatan demokrasi, fasilitasi kelembagaan pemerintahan, perwakilan dan partai politik, pemilihan umum/ pemilihan umum kepala daerah serta pemantauan situasi politik.
- b. Fungsi :

- 1) Penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan monitoring di bidang pendidikan politik, etika budaya politik, peningkatan demokrasi, fasilitasi kelembagaan pemerintahan, perwakilan dan partai politik, pemilihan umum kepala daerah serta pemantauan situasi politik di wilayah Provinsi.
- 2) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

5. Sub Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama dan Organisasi Kemasyarakatan.

- a. Tugas : melaksanakan sebagian tugas di bidang ketahanan ekonomi, sosial, budaya, fasilitasi pencegahan penyalahgunaan narkoba, fasilitasi pencegahan penyalahgunaan narkoba, fasilitasi kerukunan umat beragama dan penghayat kepercayaan, pendaftaran ormas, pemberdayaan ormas, evaluasi dan mediasi sengketa ormas serta pengawasan ormas dan ormas asing.
- b. Fungsi :

- 1) Penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan monitoring di bidang ketahanan ekonomi, sosial, budaya, fasilitasi pencegahan penyalahgunaan narkoba, fasilitasi kerukunan umat beragama, dan penghayat kepercayaan, pendaftaran ormas, pemberdayaan ormas, evaluasi dan mediasi sengketa ormas serta pengawasan ormas dan ormas asing.
 - 2) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.
6. Sub Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik
- a. Tugas : melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang kewaspadaan dini, kerja sama intelijen, pemantauan orang asing, tenaga kerja asing dan lembaga asing, kewaspadaan perbatasan antar negara, fasilitasi kelembagaan bidang kewaspadaan serta penanganan konflik di wilayah Provinsi.
 - b. Fungsi :
 - 1) Penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan monitoring di bidang kewaspadaan dini, kerja sama intelijen, pemantauan orang asing, tenaga kerja asing, dan lembaga asing, kewaspadaan perbatasan antar negara, fasilitasi kelembagaan bidang kewaspadaan serta penanganan konflik di wilayah Provinsi.
 - 2) Pelaksanaan fungsi lain

4.2 Analisis Data

Data primer pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner ke 44 karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu, berikut karakteristik karyawan berdasarkan :

Tabel 4.1 Karakteristik Karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH
< 30 Tahun	18
31 tahun ke atas	26

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4.2 Karakteristik Karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH
Perempuan	9
Laki-Laki	35

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang sedangkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN	JUMLAH
SMA Sederajat	17
S1	24
S2	3

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA Sederajat berjumlah 17 orang, Strata 1 berjumlah 24 orang dan S2 berjumlah 3 orang.

4.3 Distribusi Frekuensi Responden

Pada penelitian ini menggunakan skala interval sebagai berikut :

Tabel 4.4 Skala Interval

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Buruk
2	1,81 – 2,61	Buruk
3	2,62 – 3,42	Cukup
4	3,43 – 4,23	Baik
5	4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban	Mean
-----	------------	---------	------

		STS	TS	N	S	SS	
X1.1	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin menambah prestasi untuk jenjang karir saya	0 0%	2 4%	10 23%	25 57%	7 16%	3,84
X1.2	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin memperluas jaringan pertemanan	0 0%	1 2,3%	11 25%	24 54%	8 18%	3,89
X1.3	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin diakui	0 0%	2 4%	15 34%	20 45%	7 16%	3,73
TOTAL MEAN							3,82

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan di atas total nilai mean pada variabel motivasi kerja yakni sebesar 3,82. Maka termasuk dalam kategori baik. Dengan nilai mean terbesar pada item X1.2 dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan termotivasi karena ingin memperluas jaringan pertemanan.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
X2.1	Banyak tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya	1 2%	3 7%	18 41%	11 25%	11 25%	3,64
X2.2	Tuntutan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya	0 0%	1 2%	17 39%	24 54%	2 4%	3,61
X2.3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan agar tidak menjadi beban kerja	0 0%	2 4%	16 36%	23 52%	3 7%	3,61
X2.4	Saya telah memberikan performa terbaik saya dalam menjalankan tugas saya	0 0%	2 4%	15 34%	20 45%	7 16%	3,73
TOTAL MEAN							3,65

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan di atas total nilai mean pada variabel beban kerja yakni sebesar 3,65. Maka termasuk dalam kategori baik. Dengan nilai

mean terbesar pada item X2.4 dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan telah memberikan performa terbaiknya selama bekerja.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
Y1.1	Saya mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja saya dengan baik untuk perusahaan	0 0%	8 18%	9 20%	23 52%	4 9%	3,52
Y1.2	Fasilitas yang ada dapat membantu efisiensi dalam melaksanakan tugas saya	1 2%	5 11%	19 43%	12 27%	7 16%	3,43
Y1.3	Saya sering berinisiatif untuk melakukan pekerjaan lain	3 7%	6 13%	17 39%	13 29%	5 11%	3,25
Y1.4	Pimpinan saya dapat menjadi panutan yang baik	2 4%	3 7%	20 45%	15 34%	4 10%	3,36
TOTAL MEAN							3,39

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan di atas total nilai mean pada variabel kinerja karyawan yakni sebesar 3,39 Maka termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan nilai mean terbesar pada item Y1.1 dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan dapat menghasilkan hasil kerja sesuai kuantitas dan kualitas perusahaan.

4.4 Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} ($n-k$) = (44-2) = 22

Keterangan :

N = Jumlah data

K = Jumlah variabel bebas

Maka didapatkan nilai r_{tabel} yakni 0,537

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung
Motivasi Kerja (X1)	
X1.1	0,869
X1.2	0,882

X1.3	0,885
Beban Kerja (X2)	
X2.1	0,710
X2.2	0,738
X2.3	0,782
X2.4	0,671
Kinerja Karyawan (Y)	
Y1.1	0,740
Y1.2	0,800
Y1.3	0,836
Y1.4	0,684

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Diketahui dari hasil pengolahan uji validitas diketahui nilai r hitung setiap item pada variabel bebas penelitian ini lebih besar dari nilai rtabel (0,537) sehingga dapat dinyatakan kevalidannya.

2. Hasil Uji Realibilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi Kerja (X1)	0,851
Beban Kerja (X2)	0,670
Kinerja Karyawan (Y)	0,766

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha tiap variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Linearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Lineritas Variabel Motivasi Kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)	Between Groups (Combined)	183.373	9	20.375	3.582	.003
	Linearity	121.483	1	121.483	21.354	.000
	Deviation from Linearity	61.890	8	7.736	1.360	.249
	Within Groups	193.422	34	5.689		
	Total	376.795	43			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	183.373	9	20.375	3.582	.003
		Linearity	121.483	1	121.483	21.354	.000
		Deviation from Linearity	61.890	8	7.736	1.360	.249
	Within Groups	193.422	34	5.689			
Total			376.795	43			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil uji di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig pada baris *deviation for linearity* variabel bebas pada penelitian ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan motivasi kerja dan beban kerja linear terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

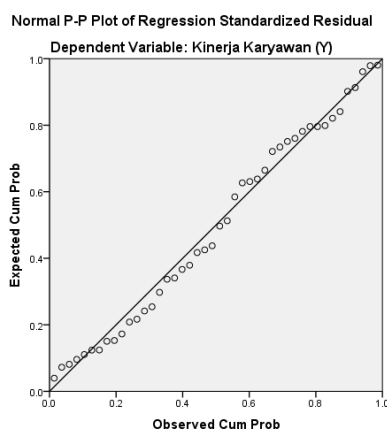
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.692	2.505		.676	.503		
	Motivasi Kerja (X1)	.416	.266	.279	3.761	.000	.753	4.764
	Beban Kerja (X2)	.487	.235	.370	4.735	.000	.493	2.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil uji di atas dapat diketahui nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

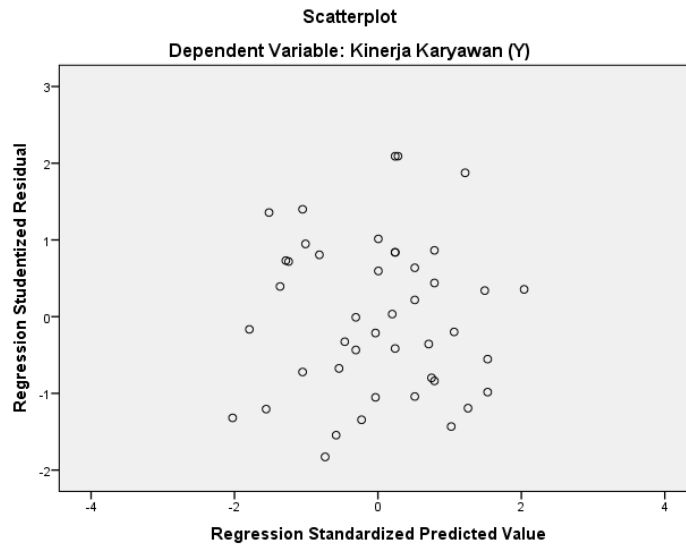
3. Hasil Uji Normalitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas
Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa pola mengikuti garis diagonal maka dapat dinyatakan bahwa penelitian ini teruji secara linear.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa pola titik mendekati nilai nol dan menyebar secara merata sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.692	2.505		.676	.503		
	Motivasi Kerja (X1)	.416	.266	.279	3.761	.000	.753	4.764
	Beban Kerja (X2)	.487	.235	.370	4.735	.000	.493	2.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Formula regresi penelitian ini yakni :

$$Y = 1.692 + 0,416X1 + 0,487X2 + e$$

Nilai konstanta penelitian ini sebesar 1.692 dapat dinyatakan jika variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar nol maka variabel motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) meningkat sebesar 1.692.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,416 maka dinyatakan jika variabel motivasi kerja naik satu maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,416 sedangkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,487 maka dinyatakan jika variabel beban kerja naik satu maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,487.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.329	2.424

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,329 sehingga variabel motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh sebesar 32,9% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan sebesar $100\% - 32,9\% = 67,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

4.8 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F

Perumusan hipotesis :

Hipotesis Ketiga

Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

Cara menghitung $F_{tabel k : (n-k)}$.

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

$$F_{\text{tabel } k} : (n-k) = 2 : (44-2) = 2 : 42 = 3,23$$

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.902	2	67.951	11.565	.000 ^b
	Residual	240.893	41	5.875		
	Total	376.795	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Diolah, 2023

Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung (11,565) > Ftabel (3,23) dan nilai Sig. 0,00 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima sehingga motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

2. Hasil Uji t

Perumusan hipotesis :

Hipotesis Pertama

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

Hipotesis Kedua

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

Cara menghitung $t_{\text{tabel } a/2} : (n-k-1)$.

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

$$t_{\text{tabel } a/2} : (n-k-1) = 0,05/2 : (44-2-1) = 0,025 : 41 = 2,020$$

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.692	2.505		.676	.503		
Motivasi Kerja (X1)	.416	.266	.279	3.761	.000	.753	4.764
Beban Kerja (X2)	.487	.235	.370	4.735	.000	.493	2.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi kerja nilai thitung (3,761) > ttabel (2,020) dan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima sedangkan pada variabel beban kerja nilai thitung (4,735) > ttabel (2,020) dan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis pertama yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur, sedangkan pada hipotesis kedua yakni beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

4.9 Hasil Uji Variabel Dominan

Tabel 4.17 Hasil Uji Variabel Dominan

Variabel	<i>Measures of Association</i>
Motivasi Kerja (X1)	0,293
Beban Kerja (X2)	0,322

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 29,3% terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur sedangkan pada variabel beban kerja mempunyai pengaruh sebesar 32,3% terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

4.10 Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari bahasan sebelumnya bahwa hipotesis pertama diterima sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh sebesar 29,3%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shara (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN. Artinya bahwa motivasi kerja pada karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dinilai baik jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan motivasi kerja dan hasil pelatihan setiap karyawan. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa hal penting yang sangat perlu dipertahankan agar kinerja tetap tinggi adalah dengan memperhatikan perilaku karyawan dan memberikan banyak program pelatihan yang sesuai dengan karyawan. Disamping itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari bahasan sebelumnya bahwa hipotesis kedua diterima sehingga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh sebesar 32,3%. Hal ini sejalan dengan penelitian Izzah (2016) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Meshkati bahwa beban kerja ada suatu tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Diketahui bahwa manusia memiliki tingkat mental dan stress tergantung dirinya masing-masing. Hal ini jika karyawan tersebut memiliki mental yang rendah maka ia akan merasa terbebani oleh pekerjaan sehingga menjadi overstress. Di setiap pekerjaan membutuhkan dua hal yaitu otak dan otot. Kedua hal ini berhubungan dan memiliki keterbatasan sendiri tiap orang. Seseorang tidak dapat dituntut untuk melakukan pekerjaannya melebihi kemampuan yang dimilikinya.

Implikasi pembahasan ini dengan mengkaji pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa beban kerja dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan artinya jika beban kerja dijalankan secara optimal maka kinerja karyawan akan semakin baik. Adapun upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui beban kerja dapat dilakukan dengan cara:

- a. Menyesuaikan jam kerja baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab diluar pekerjaan.
- b. Penyesuaian atas kemampuan dan kapasitas kerja karyawan yang bersangkutan dengan menghindari adanya beban berlebih maupun beban kerja yang terlalu ringan.
- c. Memberikan tugas yang mampu menstimulasi karyawan dalam memanfaatkan keterampilannya. Berdasarkan hasil penelitian, faktor yang paling menentukan mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui beban kerja dapat dicapai dengan adanya ketepatan waktu.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari bahasan sebelumnya bahwa hipotesis ketiga diterima dinyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh yang paling dominan yakni beban kerja sebesar 32,3% sehingga dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan Bakesbangpol mengalami tekanan kerja sehingga menghasilkan beban kerja.