

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran karakteristik responden berdasarkan bagian, usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei s/d Agustus 2023 dengan jumlah 70 responden pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan yang berlokasi di Jl.Raya Pelabuhan, Pos II Road VI Ujung Baru, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara.

4.1.1.1 Analisis Data Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Kuesioner diberikan kepada 70 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak 70 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.1.1.2 Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai deskripsi karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Objek penelitian dilakukan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Usia 20 – 25 Tahun	7	10 %
Usia 26 – 30 Tahun	7	10 %
Usia 31 – 35 Tahun	13	19 %
Usia 36 – 40 Tahun	17	24 %
Usia 41 – 45 Tahun	12	17 %
Usia 46 – 50 Tahun	10	14 %
Usia 51 – 55 Tahun	4	6 %
Total	70	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh presentase karakteristik berdasarkan usia lebih dominan berusia 36-40 Tahun dengan jumlah frekuensi 17 responden dengan presentase sebesar 24 %. Karakteristik

responden pada usia ini dapat diartikan bahwa karyawan yang ada pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan dalam usia yang baik dalam bekerja.

Menurut Moekijad (1992:36) menyatakan faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sebagai contoh hal ini bisa kita ketahui pada jenis golongan pelopor. Golongan pelopor usianya antara 25-40 tahun. Golongan pelopor ini memiliki ciri adalah berpikiran maju, pandai, pengetahuan luas, usahanya rata-rata maju, penghasilan tinggi, kaya dan memiliki produktifitas yang tinggi. Sifat keistimewaannya adalah selalu ingin tahu dan aktif menggali pengetahuan sebanyak - banyaknya. Tetapi mereka kurang memperdulikan orang-orang disekitarnya, tidak aktif menyebar luaskan pengetahuan dan pengalamannya. Sedangkan golongan usia tua antara umur 45 tahun hingga 60 tahun ke atas biasanya cenderung statis. Kelompok ini biasanya dimasukan pada golongan penerimaan akhir dan memiliki ciri adalah keadaannya kurang mampu, sifatnya kurang giat untuk hal - hal baru.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	70	100 %
Perempuan	0	0 %
Total	70	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah laki-laki dengan frekuensi 100 responden dan presentase sebesar 100 %, hal ini dikarenakan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik bergerak di bidang pelayanan dan penyewaan peti kemas yang lebih mengandalkan kekuatan fisik karena itu dibutuhkan banyaknya laki - laki untuk mengurus pekerjaan dilapangan agar pekerjaan dilapangan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	1	2 %
SLTP	8	11 %
SLTA	51	73 %
Diploma 3 (D3)	3	4 %
Sarjana (S1)	7	10 %
Total	70	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persentase karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir lebih dominan lulusan SLTA yaitu dengan tingkat frekuensi sebanyak 51 responden dan presentase sebesar 73 %. Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan masih tergolong menengah artinya pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik lebih mementingkan karyawan yang terlatih dalam bekerja, sikap serta pengetahuan yang dimiliki

agar dapat menghasilkan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan.

Perbedaan antara tenaga kerja terlatih dengan tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja terlatih mempunyai suatu keahlian dibidang tertentu, keahlian atau *skill* yang dimiliki diperoleh melalui pengalaman kerja yang pernah dijalankan, bukan melalui Pendidikan. Tenaga kerja terlatih ini biasanya lebih profesional dibidang pekerjaan yang tidak terlalu banyak mengandalkan pengetahuan teori, melainkan bidang pekerjaan yang mengandalkan pengalaman dan Latihan. Sedangkan tenaga kerja terdidik merupakan jenis tenaga kerja yang memperoleh kemampuan maupun keahlian melalui Pendidikan dan pengajaran secara formal, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Perusahaan lebih memerlukan karyawan yang terlatih untuk mengurus pekerjaan dilapangan agar pekerjaan dilapangan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

4.1.2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis statistic deskriptif penelitian dibuat untuk memberikan gambaran mengenai variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian yang menggambarkan persepsi atau opini responden atas pernyataan yang diajukan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dalam perhitungan deskriptif adalah Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis statistik deskriptif menggunakan angka indeks untuk mengetahui besaran derajat persepsi responden terhadap indikator variabel penelitian. Berikut merupakan penentuan kelas interval yang diberlakukan untuk semua variabel.

1. Nilai terendah dan tertinggi skala adalah sebagai berikut :

a. 1= Sangat Tidak Setuju (STS)

b. 2= Tidak Setuju (TS)

c. 3= Kurang Setuju (KS)

d. 4= Setuju (S)

e. 5= Sangat Setuju (SS)

2. Penentuan kelas adalah :

a. Nilai 1,00-1,80 = Sangat Tidak Setuju (STS)

b. Nilai 1,81-2,60 = Tidak Setuju (TS)

c. Nilai 2,61-3,40 = Ragu-ragu (RR)

d. Nilai 3,41-4,20 = Setuju (S)

e. Nilai 4,21-5,00 = Sangat Setuju (SS)

4.1.2.1 Jawaban Variabel Beban Kerja

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan Beban Kerja	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
Target Yang Harus Dicapai		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	39	55.7 %	28	40 %	3	4.3 %	0	0 %	0	0 %	4.51
2	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat kualitas kerja kurang baik.	42	60 %	22	31.4 %	3	4.3 %	3	4.3 %	0	0 %	4.47
Kondisi Pekerjaan												
3	Dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target	31	44.3 %	36	51.4 %	2	2.9 %	1	1.4 %	0	0 %	4.39
4	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	30	42.9 %	34	48.6 %	5	7.1 %	1	1.4 %	0	0 %	4.33
Penggunaan Waktu												
5	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat	22	31.4 %	32	45.7 %	13	18.6 %	3	4.3 %	0	0 %	4.04

6	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	29	41.4 %	31	44.3 %	9	12.9 %	1	1.4 %	0	0 %	4.26
Standar Pekerjaan												
7	Peraturan yang terlalu banyak bisa menambah beban kerja.	26	37.1 %	39	55.7 %	4	5.7 %	1	1.4 %	0	0 %	4.29
8	Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal.	18	25.7 %	45	64.3 %	6	8.6 %	1	1.4 %	0	0 %	4.14
9	Pemberian tugas yang tidak sesuai kemampuan akan mengakibatkan tidak terselesaikan tugas tersebut tepat waktu.	33	47.1 %	29	41.4 %	8	11.4 %	0	0 %	0	0 %	4.36
10	Posisi jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan menjadi beban kerja tersendiri.	30	42.9 %	34	48.6 %	6	8.6 %	0	0 %	0	0 %	4.34

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Beban Kerja X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan pertama yaitu “Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi”. Dan terdapat pada indikator target yang harus dicapai. Artinya bahwa karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa bahwa target yang diberikan oleh Perusahaan cukup tinggi, sehingga masih adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target yang diberikan oleh Perusahaan. Dan hal ini tentu menjadi beban tersendiri bagi para karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak mencapai maksimal.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan kelima yaitu “Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat”. Dan terdapat pada indikator penggunaan waktu, artinya bahwa karyawan merasa waktu yang diberikan oleh Perusahaan didalam

menyelesaikan target cukup banyak dan Perusahaan tidak ada menetapkan tenggat waktu untuk mencapai target.

4.1.2.2 Jawaban Variabel Motivasi

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Variabel Motivasi

No		Pernyataan Motivasi		Jawaban Responden								Rata - Rata Skor	
				SS		S		KS		TS			
Semangat Dalam Melaksanakan Tugas		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Saya ingin berkerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan	43	61.4 %	23	32.9 %	4	5.7 %	0	0 %	0	0 %	4.56	
2	Saya ingin bersungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa lalu	30	42.9 %	33	47.1 %	6	8.6 %	1	1.4 %	0	0 %	4.31	
Meningkatkan Prestasi Kerja													
3	Prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat memuaskan.	12	17.1 %	48	68.6 %	7	10 %	1	1.4 %	2	2.9 %	3.96	
4	Perusahaan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan	22	31.4 %	33	47.1 %	13	18.6 %	1	1.4 %	1	1.4 %	4.06	
5	Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi kerja karyawan	47	67.1 %	17	24.3 %	6	8.6 %	0	0 %	0	0 %	4.59	
6	Saya ingin giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	36	51.4 %	29	41.4 %	5	7.1 %	0	0 %	0	0 %	4.44	
Produktif Dalam Bekerja													
7	Saya dapat memenuhi target kerja yang diberikan	25	35.7 %	37	52.9 %	7	10 %	1	1.4 %	0	0 %	4.23	
Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan													
8	Saya konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati	27	38.6 %	34	48.6 %	8	11.4 %	1	1.4 %	0	0 %	4.24	
9	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan	12	17.1 %	32	45.7 %	23	32.9 %	2	2.9 %	1	1.4 %	3.74	

10	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini.	23	32.9 %	32	45.7 %	11	15.7 %	2	2.9 %	2	2.9 %	4.03
----	--	----	--------	----	--------	----	--------	---	-------	---	-------	------

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Motivasi X2 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan kelima yaitu “Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi kerja karyawan”. Dan terdapat pada indikator meningkatkan prestasi kerja. Artinya bahwa karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa termotivasi oleh karyawan yang berprestasi sehingga mendapatkan hadiah dari Perusahaan karena mencapai target melebihi dari yang Perusahaan tetapkan, sehingga hal ini memicu semangat karyawan dalam bekerja.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan kesembilan yaitu “Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan”. Dan terdapat pada indikator bertanggung jawab terhadap pekerjaan, artinya bahwa karyawan belum secara maksimal termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai keinginan Perusahaan.

4.1.2.3 Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
Kuantitas Hasil Kerja		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	41	58.6 %	25	35.7 %	4	5.7 %	0	0 %	0	0 %	4.53
2	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	27	38.6 %	39	55.7 %	3	4.3 %	1	1.4 %	0	0 %	4.31
3	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat	27	38.6 %	35	50 %	8	11.4 %	0	0 %	0	0 %	4.27
Kualitas Hasil Kerja												
4	Saya memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari standar yang ditetapkan	23	32.9 %	35	50 %	11	15.7 %	1	1.4 %	0	0 %	4.13
5	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan	21	30 %	45	64.3 %	3	4.3 %	1	1.4 %	0	0 %	4.23
Disiplin Kerja												
6	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	24	34.4 %	40	57.1 %	5	7.1 %	1	1.4 %	0	0 %	4.24
7	Saya melakukan tugas yang diberikan dengan baik	23	32.9 %	39	55.7 %	7	10 %	1	1.4 %	0	0 %	4.20
8	Saya mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti	33	47.1 %	35	50 %	2	2.9 %	0	0 %	0	0 %	4.44
Inisiatif												
9	Saya mempunyai kemampuan menggagas ide-ide baru	29	41.4 %	37	52.9 %	4	5.7 %	0	0 %	0	0 %	4.36
Kepemimpinan												
10	Pekerjaan saya serta rekan kerja saya selalu dievaluasi untuk tujuan perbaikan atau peningkatan kinerja	26	37.1 %	37	52.9 %	7	10 %	0	0 %	0	0 %	4.27

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Kinerja Karyawan Y hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan pertama yaitu “Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi”. Dan terdapat pada indikator kuantitas hasil kerja. Artinya bahwa karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa target

yang diberikan oleh Perusahaan cukup tinggi sehingga hal ini menyebabkan kuantitas kinerja karyawan tidak tercapai secara maksimal

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan keempat yaitu “Saya memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari standar yang ditetapkan”. Dan terdapat pada indikator kualitas hasil kerja, artinya bahwa karyawan merasa belum memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, yang diduga menjadi penyebab belum tercapainya kualitas kerja secara maksimal.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolonearitas, heteroskedastisitas dan autokolerasi serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

4.1.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.8
Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	70
Test Statistic	.069
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance $> 0,1$ atau mendekati 1 dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Nilai Tolerance dan VIF Coefficientsa

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	.998	1.002
Motivasi	.998	1.002

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dengan nilai tolerance $> 0,1$ yaitu untuk variabel Beban Kerja dengan nilai 0.998 yang berarti $0.998 > 0.1$ dan variabel Motivasi dengan nilai 0.998 yang berarti $0.998 > 0.1$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Beban Kerja yaitu sebesar 1.002 yang berarti $1.002 < 10$ dan untuk variabel Motivasi dengan nilai VIF sebesar 1.002 yang berarti $1.002 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.10
Uji Glejser

Coefficients ^a	
Model	Sig.
(Constant)	.017
Beban Kerja	.311
Motivasi	.122

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 nilai signifikansi seluruh variabel independen pada penelitian lebih besar > 0.05 , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji geljer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.1.4 Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Linear berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis linear yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Beban Kerja

X2 = Motivasi

b_{1,2}= Koefisien Regresi Berganda

e = Standart Error

Tabel 4.11
Uji Linear Berganda

Coefficients^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6.044	7.112
Beban Kerja	.291	.124
Motivasi	.578	.116

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 25 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$a = 6,044$$

$$b_1 = 0,291$$

$$b_2 = 0,578$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 6.044 + 0.291 X_1 + 0.578 X_2 + e$$

Hal ini dapat dilihat pada keterangan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 6,044 menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) dalam keadaan konstan maka Kinerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 6,044
2. Beban Kerja (X₁) sebesar 0,291 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Beban Kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 29,1 %

3. Motivasi (X2) sebesar 0,578 menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Motivasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 57,8 %.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah nilai Motivasi (X2) sebesar 57,8 %. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja Karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh Variabel Motivasi.

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja dan Motivasi (secara parsial) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	.850	.398
Beban Kerja	2.345	.022
Motivasi	5.000	.000

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa :

$$Df = n - k = 70 - 3 = 67$$

Ket :

n = sampel

k = variabel penelitian

α = tingkat signifikansi

$n = 70$

$T_{\text{tabel}} = 1,996$

$k = 3$

$\alpha = 5\% (0,05)$

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel $= 70-3 = 67$. Nilai t_{tabel} untuk $n=67$ adalah 1,996. Dari tabel 4.12 dapat dilihat pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 2,345 > t_{\text{tabel}} 1,996$ dengan probabilitas Sig pada Beban Kerja $0,022 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 diterima yang berarti secara parsial Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel $= 70-3 = 67$. Nilai t_{tabel} untuk $n=67$ adalah 1,996. Dari tabel 4.12 dapat dilihat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 5,000 > t_{\text{tabel}} 1,996$ dengan probabilitas Sig pada Motivasi $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat

disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah tabel output SPSS dari uji F.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a	
F	Sig.
15.739	.000 ^b

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$Df (N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df (N2) = n - k = 70 - 3 = 67$$

Ket :

n = sampel

k = variabel penelitian

α = tingkat signifikansi

$$n = 70$$

$$k = 3$$

$$\alpha = 5 \% (0,05)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,13$$

$$F_{\text{hitung}} = 15,739$$

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F tabel terdapat nilai F hitung sebesar 15,739 dengan tingkat signifikansi 0.000 dan untuk F tabel diperoleh nilai 3,13 yang dimana

artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,739 > 3,13$). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas terdiri dari Beban Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b	
R Square	Adjusted R Square
.320	.299

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 29,9 % yang artinya bahwa Variabel Beban Kerja (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan, sedangkan sisanya 70,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti

secara parsial Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Beban Kerja X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan pertama yaitu “Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi” Dan terdapat pada indikator target yang harus dicapai. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada Divisi Operasional merasa bahwa target yang diberikan oleh Perusahaan cukup tinggi, sehingga hal ini menyebabkan kinerja karyawan tidak mencapai maksimal. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena tingginya target kerja yang diberikan oleh Perusahaan, sehingga hal ini menjadi beban tersendiri bagi para karyawan untuk bisa menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh Perusahaan.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih Hafizi (2020).

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rubiyanto (2021) tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persada Lampung Raya. Lampung Selatan” Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Polakitang dkk (2019) tentang “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti secara parsial Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Motivasi X2 hasil yang diperoleh mayoritas jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan kelima yaitu “Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi kerja karyawan” Dan terdapat pada indikator, meningkatkan prestasi kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan memberikan hadiah atau reward kepada karyawan yang berprestasi atau mencapai target melebihi dari target yang diberikan oleh Perusahaan agar dapat memotivasi para karyawan lain dalam

bekerja.

kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan, tentu akan menimbulkan permasalahan pada kinerja karyawan yang dimana karyawan akan kurang termotivasi didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan sehingga hal ini mempengaruhi produktifitas kerja karyawan , jika hal ini terus terjadi akan berdampak terhadap perusahaan, tentunya pencapaian pekerjaan tidak akan tercapai dengan efektif.

Motivasi diperlukan seseorang untuk melakukan apa yang dikerjakan dan motivasi diperlukan dalam perusahaan agar karyawan melakukan apa yang dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Kuat dan lemahnya motivasi seseorang tenaga kerja akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang dikarenakan terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan semangat dan ikhlas serta bahagia dalam melaksanakan sehingga hasil yang didapat dari aktivitas tersebut sangat baik dan berkualitas (Afandi 2018).

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) tentang “Kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja guru”, artinya bahwa motivasi memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu dorongan dan semangat dalam bekerja. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiryang dkk (2019) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT. PLN (Persero) Area Manado” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan

Berdasarkan hasil analisis data uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H3 diterima yang artinya bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan variabel Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. Kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan bahwa hasil analisis data ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Yang dimana Variabel Beban Kerja dan variabel Motivasi memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan, selain faktor beban kerja terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor motivasi kerja. Kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan, tentu akan menimbulkan permasalahan pada kinerja karyawan yang dimana

karyawan akan kurang termotivasi didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan sehingga hal ini mempengaruhi produktifitas kerja karyawan , jika hal ini terus terjadi akan berdampak terhadap perusahaan, tentunya pencapaian pekerjaan tidak akan tercapai dengan efektif.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rubiyanto (2021) tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persada Lampung Raya. Lampung Selatan” Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.