

Analisis Beban Kerja Dan Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan

Andre Suwandi¹, Tika Nirmala Sari²

andreesuwandi@gmail.com¹, t.nirmalasari@outlook.com²

Universitas Putera Batam

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui permasalahan Beban Kerja beban kerja yang diberikan oleh Perusahaan yang sangat tinggi sehingga masih adanya karyawan yang tidak dapat mencapai target kerja sesuai dengan yang diinginkan oleh Perusahaan. Oleh sebab itu, maka Perusahaan perlu memeberikan motivasi seperti promosi, penghargaan, serta semangat didalam menyelesaikan pekerjaan kepada karyawan untuk membangun semangat kerja dan memotivasi karyawan didalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang berjumlah 70 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa variable Beban Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. Sedangkan Beban Kerja dan Motivasi secara (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan sosok vital yang menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pencapaian suatu tujuan organisasi dapat dicapai mengingat suatu karya dari para entertainer dalam suatu organisasi, yaitu untuk terus bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang pasti kepada organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan normal dan memajukan organisasi. Berbagai macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai tuntutan pekerjaan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan.

Beberapa diantaranya seperti menerapkan kualitas, kuantitas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian serta kepemimpinan. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien serta memberikan hasil yang optimal. pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik masih adanya karyawan pada sub bagian Divisi Operasional tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Prima Indonesia Logistik, sehingga terdapat adanya persentase yang sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan yang diduga karena tingginya target yang ditetapkan oleh PT. Prima Indonesia Logistik sehingga produktivitas kinerja karyawan tidak mencapai sempurna.

Pada kinerja karyawan pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik masih adanya karyawan pada sub bagian Divisi Operasional tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Prima Indonesia Logistik, penulis mendapatkan adanya persentase yang sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan yang diduga karena tingginya target yang ditetapkan oleh PT. Prima Indonesia Logistik sehingga produktivitas kinerja karyawan tidak mencapai sempurna.

Menurut Sari (2021) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya jika karyawannya tidak berkinerja baik. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai yang berdedikasi, loyal, patuh, disiplin dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang ditugaskan dan dilaksanakan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan bapak Hendry Alvi selaku staff Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan didapatkan informasi terkait beban kerja karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan, bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Dimana masih ada karyawan di setiap bagian di Divisi Operasional yang tidak mencapai target kerja dan masih adanya karyawan yang kurang disiplin didalam bekerja sehingga membuat target Perusahaan menjadi tidak tercapai, hal ini terjadi karena beberapa faktor yang menyebabkan kinerja menurun.

Faktor – faktor tersebut terjadi karena beban kerja yang cukup tinggi yang diberikan oleh Perusahaan. Sehingga hal ini menjadi beban tersendiri bagi para karyawan untuk bisa menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh Perusahaan.

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, artinya bahwa kinerja karyawan memang sangat diperlukan oleh perusahaan untuk dapat mencapai suatu target perusahaan. 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.

Penulis juga melakukan wawancara yang dilakukan dengan bapak Hendry Alvi selaku staff Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan didapatkan informasi terkait motivasi pada karyawan Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan, bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Dimana tidak adanya motivasi yang diberikan oleh setiap kepala bagian dan hanya memberitahu target yang harus dicapai kepada para karyawan di Divisi Operasional. Dapat di lihat dari lampiran wawancara peneliti bahwasannya motivasi yang di dapat oleh karyawan yaitu dari insentif dan bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan tetapi tidak dengan motivasi secara eksternal dari setiap kepala bagian Divisi Operasional.

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, Dengan hal ini tentu menjadi perhatian yang cukup serius dari pihak perusahaan agar kedepannya tercapai kinerja yang maksimal oleh karyawan PT. Prima Indonesia Logistik.

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.

Penulis melihat hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rubiyanto (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang/tidak sejalan dengan pernyataan menurut Wiryang dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, diduga terdapat kendala yang dihadapi para karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan berkaitan dengan Beban Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan yang belum teratasi dengan baik sehingga penulis tertarik mengambil judul penelitian tentang “PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI OPERASIONAL PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK MEDAN BELAWAN”.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis melakukan waktu penelitian yaitu selama 6 Bulan dari April 2023 s/d September 2023. Dan penulis melakukan penelitian di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan, yang beralamat di JL. Raya Pelabuhan, Pos II Road VI Ujung Baru, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara.

Jenis Penelitian ini adalah kualitatif yaitu dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan topik penelitian atau hasil penelitian. Metode deskriptif menggunakan informasi atau sampel yang diperoleh dalam keadaan aslinya, tanpa pemrosesan lebih lanjut atau generalisasi hasil, untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum tentang objek yang diteliti. Populasi penelitian ini yaitu sebanyak 70 karyawan yang ada di Divisi Operasioanl di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. Sampel Penelitian dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut sugiyono (2018), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populsi dijadikan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu 70 yang dimana sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

Metode Pengumpulan Data pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, yaitu data observasi langsung kelapangan, wawancara yang dilakukan dengan salah satu staff Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan dan kuesioner.

Pengujian validitas dan reabilitas instrumen dengan menggunakan teknik alpha dalam Statistical Package for the Social Science (SPSS). Untuk mengukur instrumen pada penelitian ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5 dengan yang masing-masing memiliki jarak 1 interval. Jenis pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang pilihan jawabannya telah disediakan yang dipersempit dengan memberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu sehingga dapat mengarahkan responden untuk menjawab. Data penelitian ini adalah hasil kuisisioner yang di berikan kepada 30 orang karyawan yang ada di Divisi Kantor yang ada di PT. Prima Indonesia Logistik Medan

Belawan. Seluruh pertanyaan dalam penelitian ini telah teruji validitas dan reabilitasnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian ini diketahui beberapa informasi terkait karakteristik responden antara lain. Berdasarkan Usia, diperoleh persentase karakteristik berdasarkan usia yang lebih dominan yaitu berusia 36 – 40 tahun dengan jumlah frekuensi 17 responden dengan persentase 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.

Berdasarkan Jenis Kelamin, diperoleh persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah laki – laki dengan frekuensi 100 responden dan persentase sebesar 100 %, hal ini dikarenakan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan bergerak dibidang pelayanan dan penyewaan peti kemas yang lebih mengandalkan kekuatan fisik karena itu dibutuhkan banyak laki – laki untuk mengurus pekerjaan dilapangan agar pekerjaan dilapangan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dan berdasarkan pendidikan terakhir, diperoleh karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir lebih dominan lulusan SLTA yaitu dengan tingkat frekuensi sebanyak 51 responden dengan persentase 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 Medan Belawan lebih mementingkan karyawan yang terlatih dalam bekerja, sikap serta pengetahuan yang dimiliki agar dapat menghasilkan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan.

Uji Normalitas, Uji Normalitas dapat diuji menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dasar pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah dengan melihat Asymp Sig atau 2-tailed harus lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 maka data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Divisi Operasioanl di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan berdasarkan masukan variabel independen yaitu beban kerja dan motivasi.

Uji Multikolinearitas, Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Suatu model regresi menunjukkan tidak adanya multikolinearitas jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10. Hasil pengujian Multikolineritas berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF dimana semuanya berada dibawah nilai 10,00 dan nilai tolerance lebih dari 0,100. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas , Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastiditas. Berdasarkan tabel diatas, nilai Sig variabel bebas > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji T (Uji Parsial), Uji t hitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Pada penelitian ini sampel (n) berjumlah 70 responden dan jumlah seluruh variabel (k) sebanyak 3, sehingga $df = n - k = 67$. Sehingga untuk $df = 67$ dengan signifikansi sebesar 5% didapat nilai t tabel sebesar 1.996.

Uji F (Uji Simultan) menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji F ini yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 . Pada penelitian ini jumlah sampel (n) sebesar 70 dan jumlah variabel (k) sebanyak 3. Formula menentukan F tabel. Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan syarat $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, pada signifikansi ($\alpha = 5\%$) $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pada signifikansi ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 15.739 dan nilai signifikansi 0.000 dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai F_{tabel} 3.13. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu nilai $F_{hitung} = 15.739 >$ nilai $F_{tabel} = 3.13$. oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya Beban Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. Dengan demikian model regresi sudah layak dan benar. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja dan motivasi secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

Uji Koefisien Determinasi, Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien Adjusted (R) Square sebesar 0,299 atau 29,9% yang berarti bahwa variabel beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan, sedangkan sisanya 70,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda, Pengujian regresi dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 25. Persamaan regresi yang akan diuji adalah sebagai berikut : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Berdasarkan pada tabel di atas Constant 6,044, Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,291 dan Koefisien regresi motivasi sebesar 0,578 ini menunjukkan bahwa kedua variabel signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan : Berdasarkan analisis regresi berganda koefisien $b_1 (X_1) = 0,291$ menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. Jika variabel beban kerja ditingkatkan sebesar nilai koefisiennya, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,221 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pembahasan

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 X_1 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).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu Rubiyanto (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persada Lampung Raya, Lampung Selatan" hasil penelitian yang menunjukkan bahwasanya Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif 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).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu Sari (2019) dengan judul penelitian "Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Serta

Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru". hasil penelitian yang menunjukkan bahwasanya Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

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.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik medan Belawan dalam hal target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Divisi Operasional di PT. Prima Indonesia Logistik medan Belawan dalam hal semangat dalam melaksanakan tugas, meningkatkan prestasi kerja, produktif dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Secara bersamaan beban kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasioonal di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Aslian, Mas Yogi, 2019. Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT Swabina Gatra, *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 7 Nomor 3.
- Bahri Syaiful dan Syalimono Siahaan. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No.1.
- Efnita, T. 2018. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat). 6(2), 92-99.

- Imroatun, Siti dan Sukirman, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo", *EAAJ* 5 No. 1 (2016): 181-194
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Polakitang, Aron F., Rosalina Koleangan, and Imelda W. Ogi. "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt. Esta group jaya." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.3 (2019).
- Sari, Tika Nirmala. "Bagaimana Kompensasi Mempengaruhi Motivasi Dan Kinerja Guru." *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)* 1.1 (2019): 48-57.
- Saragih, R.S., dan Simarmata, H.M.P. 2018. "Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 124-134.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiryang, Archie Surya, Rosalina Koleangan, and Imelda WJ Ogi. "Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.1 (2019).