

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.  
ANDIARTA MUZIZAT (NINJA XPRESS CABANG CITRA  
HARMONI )  
( STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. ANDIARTA MUZIZAT )**

**Disusun Oleh :  
NELLA DWI WULANDARI  
PRGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA  
2022**

**ABSTRAK**

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang bisa berkembang serta dapat membantu perusahaan dalam keadaan bagaimanapun sehingga dapat memberikan kepercayaan diri pada karyawan dalam meningkatkan kemampuan dirinya sendiri. Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji maupun menilai pengaruh beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Citra Harmoni). Sampel penelitian diambil dari karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Citra Harmoni) jumlahnya 50 orang ( tidak termasuk direktur, wakil direktur dan HRD ) teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analiis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F, dan Uji t. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti telah memperoleh hasil penelitian yaitu adanya pengaruh secara parsial dan simultan dari beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Citra Harmoni).

***Kata kunci : Beban Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.***

## 1.1 PENDAHULUAN

Pencapaian suatu perusahaan tidak lepas dari bantuan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni mengelola atau mengatur organisasi atau perusahaan tersebut dengan profesional. Zaman yang semakin modern ini mengharuskan sumber daya manusia untuk selalu berkembang dari masa ke masa mengikuti perkembangan zaman. Di era yang semakin maju ini perusahaan pun tak lepas dari tuntutan perkembangan zaman.

Perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan guna tercapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, selalu meningkatkan kualitas dirinya, memiliki semangat tinggi untuk berkembang sehingga akan terwujud kinerja yang optimal.

Perusahaan merupakan suatu usaha yang dikelola atau dijalankan oleh karyawan. Perusahaan dan karyawan merupakan komponen yang saling berkaitan dan bersinergi satu sama lain. Perusahaan dan karyawan harus saling bekerja sama satu sama lain guna mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang harus diperhatikan yakni pembagian beban kerja yang seimbang dan

tidak timpang antar sesama karyawan.

Hal-hal yang terjadi jika suatu perusahaan terdapat pembagian kerja yang tidak seimbang yakni akan muncul stress kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan akan berdampak tidak baik. Karyawan akan merasakan lelah baik fisik maupun mental. Hal ini tentu berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Salah satu kantor yang pembagian kerjanya sangat diperhatikan dengan baik yakni kantor Ninja Xpress cabang Citra Harmoni. Kantor tersebut merupakan anak cabang dari ninja Xpress. Perlu analisis yang mendalam ketika akan menempatkan karyawan pada divisi tertentu. Kemampuan kerja setiap karyawan dan jobdesknya akan selalu disesuaikan dan diperhatikan dengan detail oleh pimpinan kantor Ninja Xpress cabang Citra Harmoni ini. Tidak hanya itu, di kantor ini para pimpinannya selalu motivasi karyawannya dengan metode reward jika mencapai indikator keberhasilan target. Reward yang diberikan dapat berupa uang, pulsa dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, pimpinan kantor Ninja Xpress Citra Harmoni ini ingin menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan

menyenangkan dengan menyeimbangkan beban kerja antar karyawan agar tidak timpang, menyesuaikan kemampuan karyawan dengan jobdesk yang diberikan nantinya, serta memberikan motivasi berupa reward untuk karyawannya yang berprestasi dan mampu mencapai indikator penilaian perusahaan. Pimpinan kantor berharap ketika tercipta suasana kerja yang nyaman maka para karyawan akan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

## **I.2 RUMUSAN MASALAH**

Bagian ini berisi tentang rangkuman Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan penelitian ini yaitu :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress cabang Citra Harmoni) ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Andiarta Muzizat (Ninja Xpress cabang Citra Harmoni) ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress cabang Citra Harmoni) ?

4. Apakah beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Andiarta Muzizat (Ninja Xpress cabang Citra Harmoni) ?

## **1.3 TUJUAN LAPORAN**

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka tujuan dari penulisan laporan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Pengkajian “Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Citra Harmoni) ( Studi Kasus Pada Karyawan di PT. Andiarta Muzizat)” diharapkan mampu

membagikan manfaat dari berbagai aspek antara lain:

**a. Aspek Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam bangku kuliah dan memperluas wawasan.

**b. Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang perkembangan ilmu ekonomi.

**c. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan atau referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja seorang karyawan disuatu perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan keadaan dimana karyawan harus menyelesaikan suatu tugas yang telah diberikan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Banyaknya tugas yang diberikan kepada karyawan dan minimnya waktu dalam mengerjakan tugas akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga hasil yang diperoleh pun akan kurang maksimal.

#### **2.2 Kemampuan Kerja**

Menurut Robbins (2012:46) mengemukakan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

#### **2.3 Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2011), mendefinisikan Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

## 2.4 Kinerja Karyawan

kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pekerja secara kuantitas atau kualitas dan perilaku nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam perusahaan.

## BAB III METEDEOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni deduktif-induktif. penelitian kuantitatif yakni metode ilmiah yang analisisnya dengan menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data dan hasilnya. Berangkat dari sebuah teori kemudian dikembangkan menjadi permasalahan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress cabang Citra Harmoni).

### 3.2 Populasi Dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress cabang Citra Harmoni). Dalam menentukan sampel, penulis membuat kuesioner untuk pekerja atau karyawan

dengan batas umur 20-40 tahun sejumlah 50 karyawan (tidak termasuk direktur, wakil direktur dan HRD)

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang disebar kepada responden dimana dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Responden hanya perlu memberikan jawaban sesuai dengan karakteristik diri masing-masing atau yang tidak sesuai dengan memberi tanda ( x ) atau *checlist* (  $\checkmark$  ).

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:93) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

## BAB 1V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

tersebut. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika

- $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka data tersebut dinyatakan valid.
- $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur dalam suatu prosedur pengukuran. Sedangkan menurut Ghozali (2016), uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur reliable atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam mengukur

reliabilitas digunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $>$  0,60, sedangkan jika *cronbach's alpha*  $<$  0,60 maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

### Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Beban Kerja	0,676	Reliabel
2.	Kemampuan Kerja	0,856	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,776	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,862	Reliabel

## 3. Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila

suatu variabel tidak terdistribusi tabel. Hal ini menunjukkan tidak secara normal, maka hasil uji adanya hubungan linear antara statistik akan mengalami penurunan. variabel independen yang Pada uji normalitas data dapat dipengaruhi dengan variabel dilakukan dengan menggunakan uji dependen. Untuk menemukan *Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan terdapat atau tidaknya ketentuan apabila nilai signifikansi multikolinearitas pada model regresi diatas 5 % atau 0,05 maka data dapat diketahui dari nilai toleransi dan memiliki distribusi normal. Sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIF). jika hasil uji menghasilkan nilai Nilai Tolerance mengukur variabilitas dibawah 5 % atau 0,05 maka data tidak dari variabel bebas yang terpilih yang memiliki distribusi normal. tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai tolerance rendah

### **B. Uji Multikolinearitas**

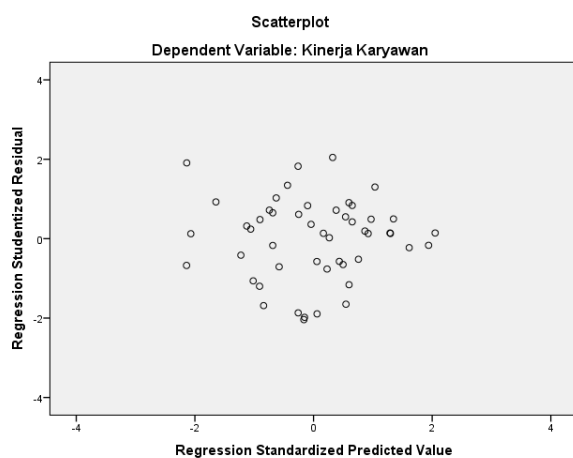
Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel dari sampel. Hal tersebut berarti standart error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-

sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/\text{tolerance}$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

### **C. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual

dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk melihat adanya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik yang dipilih dengan uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas melalui uji Glejser Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik *Plot* antar nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas

#### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel bebas (dependen) yang dapat diindikasi oleh nilai *adjusted R-Squared*. Dalam pengujiannya, dengan cara nilai  $R^2$  yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat kecil. Sebaliknya jika nilai mendekati angka 1 dan menjauhi nol memiliki arti bahwa variabel-variabel bebas mempunyai kemampuan memberikan informasi terhadap variabel terikat.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.522	2.47334

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kemampuan Kerja

#### 4.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji nilai signifikansi pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan dasar pengujian jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ( $H_0$  diterima). Namun, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen



secara individu berpengaruh terhadap Kinerja terhadap variabel dependen ( $H_0$  ditolak). Karyawan.

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	25.972	7.059		3.679	.001
Beban Kerja	-.427	.119	-.361	-3.600	.001
Kemampuan Kerja	.289	.108	.285	2.667	.011
Motivasi Kerja	.707	.141	.542	5.002	.000

Motivasi Kerja mempunyai nilai thitung = 5,002 > ttabel = 2,0129 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka **H0 ditolak dan H3 diterima**. Sehingga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Beban Kerja mempunyai nilai thitung = |-3,600| > ttabel = 2,0129 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05, maka **H0 ditolak dan H1 diterima**. Sehingga Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Kemampuan Kerja mempunyai nilai thitung = 2,667 > ttabel = 2,0129 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011 < 0,05, maka **H0 ditolak dan H2 diterima**. Sehingga Kemampuan Kerja

**4.3 Uji F**  
Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dengan pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi yaitu 0,05. Dengan ketentuan bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas < nilai signifikan (Sig  $\leq 0,05$ ), maka model penelitian dapat digunakan. Namun, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas > nilai signifikan (Sig

$\geq 0,05$ ) maka model penelitian tidak dapat digunakan.

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	345.720	3	115.240	18,838	.000
Sidual	281.400	46	6.117		
Total	627.120	49			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil diatas, menunjukkan nilai Fhitung 18,838 > 2,81 Ftabel dan signifikan untuk Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja, adalah 0,000 atau kurang dari 0,05. Jadi model regresi Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja, secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## 4.4 PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dari hasil olah statistik yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi beban kerja sebesar -0,427 yang berarti

bahwa variabel beban kerja yang ada di PT. Andiarta Muzizat dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebanyak 50 orang.

### **b. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan Kerja adalah kemampuan individu/pekerja dalam menyelesaikan berbagai macam tugas yang diberikan. Kemampuan kerja sangat diperlukan oleh setiap individu karena dengan inilah seorang pemimpin akan lebih percaya untuk memberikan tugas-tugasnya dengan waktu yang telah ditentukan.

Dari hasil olah statistik yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi linier kemampuan

kerja sebesar 0,289 dengan nilai konstan 25,972 yang berarti bahwa jika variabel kemampuan kerja dinaikkan 0,1 maka akan naik juga kinerja karyawan.

### **C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi Kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi timbul sebagai akibat kekuatan atau energi baik dari dalam maupun luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Dari hasil olah statistik yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut,

dibuktikan dengan nilai koefisien regresi linier motivasi kerja sebesar 0,707 dengan nilai konstan 25,972 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja dinaikkan 0,1 maka akan naik juga kinerja karyawan.

d. **Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berperan langsung dalam berkembangnya bisnis. Produktif atau tidaknya suatu karyawan dapat berdampak cukup besar terhadap perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memonitor kinerja dari setiap karyawan dan

mencari tahu apakah tingkat produktivitas karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan ekspektasi atau tidak.

Berdasarkan hasil uji F pada penelitian ini didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 18,838 dan signifikansi bernilai 0,000. Dari hasil uji F tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  serta nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga diterimanya hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan beban kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Karyawan di PT. Andiarta Muzizat (Ninja Ekspres Cabang Citra Harmoni) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh tiap variabel bebas secara parsial terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Dimana, dari hasil analisis regresi linier variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga, pada pengujian hipotesis ke 1 menyatakan bahwa pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.
2. Pengaruh tiap variabel bebas secara parsial terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Dimana, dari hasil analisis regresi linier

variabel Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga, pada pengujian hipotesis ke 2 menyatakan bahwa pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

3. Pengaruh tiap variabel bebas secara parsial terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Dimana, dari hasil analisis regresi linier variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga, pada pengujian hipotesis ke 3 menyatakan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

4. Pengaruh tiap variabel bebas secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji Anova. Dimana, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa

menambah variabel lain untuk penelitian selanjutnya dalam melihat Pengaruh Kinerja Karyawan.

2. Bagi PT. Andiarta Muzizat selalu menumbuhkan perbaikan-perbaikan terutama dalam hal Kinerja Karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan dengan menciptakan energi positif dalam lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung semua instansi perusahaan untuk menjadi lebih baik.

3. Sebagai bentuk upaya untuk saling mengingatkan akan tugas dan kewajiban yang diberikan pada karyawan bahwasanya setiap tanggung jawab yang diberikan untuk menjadikan perusahaan agar lebih berkembang dan kompeten.

## 5.2 SARAN

Adapun saran yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Serta, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau referensi terhadap variabel-variabel independen dan juga dapat

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Septiany, (2018) *PENGARUH BEBAN KERJA DAN MERIT PAY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN ( PERSERO ) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA*, Universitas Medan Area, Medan
- Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Maida Maulidina N.A (2019) *ANALISIS PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTARANEGARA BANDUNG*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung
- [Katadata.co.id](https://katadata.co.id) "*Dekati UMKM, Strategi Ninja Xpress Bersaing di Pasar Layanan Kurir*"  
<https://katadata.co.id/ekarina/brand/5f96e3757cb45/dekati-umkm-strategi-ninja-xpress-bersaing-di-pasar-layanan-kurir> " Penulis : Ekarina
- Pramita, Efa Tri (2019) *PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN INDONESIA DISTRIBUTOR GRESIK*. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Ningrum, Rosidah Kusuma (2021) *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Lintas Usaha* Ekonomi Putra (2012) dengan Judul *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing*

*Dan Kredit (Studi Pada PT. WOM Finance Cabang Depok).* <https://www.kargomurah.co.id/apa-itu-ninja-express-dan-layanannya/>

Sitepu (2013) dengan judul *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado).*

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung CV Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung CV Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung CV Alfabeta.

<https://www.mascargoexpress.com/apa-itu-ninja-express-dan-sejarahny/>

<https://artikel.bibit.id/bisnis1/berkembangnya-bisnis-ninja-express-dari-singapura-hingga-indonesia>

<https://thidiweb.com/sejarah-ninja-express/>