

PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNT CARGO CABANG KARANGANYAR

Faisa Sherlyansyah Falas¹

faisasfalas@gmail.com¹

Sutarno²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi

ABSTRACT

This study aims to analyze the significance of the influence of workload, work motivation, and work ability on the performance of employees at the Karanganyar branch of JNT Cargo. This is a quantitative study using primary data sources. The study population consisted of 38 employees, and the sampling technique used was saturation sampling (census), in which the entire population was included in the sample because the number was less than 100 people. Data were collected using a questionnaire. The results of the validity and reliability tests indicate that all items in the variables of workload, work motivation, work ability, and employee performance meet the criteria for validity and reliability. The results of the classical assumption tests indicate that the data are normally distributed and free from multicollinearity and heteroscedasticity. The regression analysis yielded the equation $Y = -0.954 + 0.281 X_1 + 0.422 X_2 + 0.345 X_3 + e$. The regression coefficients indicate that workload (X1) has a negative effect on employee performance, work motivation (X2) has a positive effect on employee performance, and work ability (X3) has a positive effect on employee performance. The t-test results show that workload (X1), work motivation (X2), and work ability (X3) have a significant effect on employee performance. The F-test results indicate that the regression model used in this study is appropriate. The results of the coefficient of determination (R^2) test show that the independent variables account for 77% of the variation in the dependent variable, while the remaining 23% is influenced by other factors outside the research model, such as the work environment, supervision, role conflict, and other factors not included in this study.

Keywords: Workload, Work Motivation, Work Ability, and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan JNT Cargo cabang Karanganyar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sumber data

primer. Populasi penelitian berjumlah 38 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya kurang dari 100 orang. Pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal serta bebas dari multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = -0,954 + 0,281 X_1 + 0,422 X_2 + 0,345 X_3 + e$. Koefisien regresi menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kemampuan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kemampuan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Hasil uji koefisien determinasi R^2 menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 77%, sedangkan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian, seperti lingkungan kerja, pengawasan, konflik peran, dan lain-lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama yang membantu kelancaran kegiatan suatu organisasi, bahkan berkembangnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan atau organisasi tidak hanya dilihat dari kualitas, tetapi juga dilihat dari kuantitas kerja yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi isu strategis yang terus mendapat perhatian.

JNT Cargo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang layanan pengiriman kargo dan logistik baik domestik maupun internasional.

Menurut informasi perusahaan, fasilitas yang dimiliki JNT Cargo ini masih sangat memadai dan dalam kondisi bagus. Saat ini JNT Cargo tengah mengalami beberapa fenomena yang mempengaruhi operasional dan persepsi pelanggan. Tingginya permintaan akan jasa pengiriman menuntut perusahaan logistik khususnya pada bagian operasional untuk mampu memberikan layanan cepat, tepat dan optimal. Tingginya volume pekerjaan berpotensi meningkatkan beban kerja serta menimbulkan kesalahan dalam proses penerimaan, penyortiran, dan pendistribusian barang. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan dan pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan serta kepuasan pelanggan.

Penelitian terdahulu umumnya masih berfokus pada pengujian pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sehingga kajian yang mengombinasikan beban kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam satu model penelitian kuantitatif secara simultan masih relatif terbatas. Padahal, dalam organisasi layanan dibidang jasa pengiriman, ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan dalam membentuk perilaku kerja, meningkatkan kompetensi pegawai, serta memastikan

pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang menguji secara empiris pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. (Kamsir, 2019 189-193)

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dalam bidang ini dan memberikan rekomendasi bagi praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menguji kembali dengan judul **"PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNT CARGO CABANG KARANGANYAR"**.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dari penelitian ini yaitu survei pada karyawan JNT Cargo cabang Karanganyar. Penelitian ini dilakukan dengan alasan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan JNT Cargo cabang Karanganyar. JNT Cargo cabang Karanganyar dipilih menjadi objek dalam penelitian ini karena diduga masih adanya karyawan yang kurang

optimal dalam kinerjanya. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2016:13) “yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau *statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh dengan mengonversi jawaban responden ke dalam skor menggunakan skala Likert, sehingga memungkinkan dilakukan analisis statistik secara lebih terukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid/tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila $\rho\text{-value}$ (probabilitas value/signifikansi) $< 0,05$.

a. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Hasil uji validitas untuk variabel beban kerja disajikan seperti tabel I berikut:

Tabel I
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Item Pernyataan	$\rho\text{-value}$	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi ($\rho\text{-value}$) = $0,000 < 0,05$ maka semua item pernyataan variabel Beban Kerja Valid.

b. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja disajikan seperti tabel II berikut:

Tabel II
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	$\rho\text{-value}$	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid

X2.2	0,001	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,020	0,05	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) $< 0,05$ maka semua item pernyataan variabel Motivasi Kerja valid.

c. Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X3)

Hasil uji validitas untuk variabel kemampuan kerja disajikan seperti tabel III berikut:

Tabel III			
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X3)			
Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X3.1	0,001	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid
X3.6	0,001	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X3.1 sampai dengan X3.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) $< 0,05$ maka semua item

pernyataan variabel Kemampuan Kerja adalah valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X3)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) $= 0,000 < 0,05$ maka semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan handal/reliable bila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke waktu. Kuesioner reliable bila nilai cronbach Alpha $> 0,60$.

a. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel beban kerja disajikan dalam tabel V berikut:

Tabel V
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.785	6

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar $0,785 > 0,60$ maka semua item pernyataan Beban Kerja (X1) reliable.

b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja disajikan dalam tabel VI berikut:

Tabel VI
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.654	6

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,654 > 0,60$ maka

semua item pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) reliable.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X3)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kemampuan kerja disajikan dalam tabel VII berikut:

Tabel VII
HASIL Uji RELIABILITAS VARIABEL KEMAMPUAN KERJA (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.657	6

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel Kemampuan Kerja (X3) sebesar $0,657 > 0,60$ maka item item pernyataan variabel Kemampuan Kerja (X3) reliable.

d. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja karyawan disajikan dalam tabel VIII berikut:

Tabel VIII
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.769	5

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,769 > 0,60$ maka semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) reliable.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang. Regresi digunakan sebagai estimasi yaitu mengestimasi variabel Y (dependen) berdasarkan variabel X (variabel independen).

1. Uji Multikolinearitas

Menurut (Gozali, 2018:107) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan VIF (*Variance Inflation factor*). Kriteria yang menunjukkan adanya multikolinearitas adalah apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 , sebaliknya jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel IX
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Beban Kerja	0.334	2.992
Motivasi Kerja	0.350	2.853
Kemampuan Kerja	0.330	3.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil menunjukan nilai tolerance variabel X1 (Beban Kerja) = 0,334, X2 (Motivasi Kerja) = 0,350 dan X3 (Kemampuan Kerja) = 0,330 $> 0,10$ dan nilai VIF variabel X1 (Beban Kerja) = 2,992, X2 (Motivasi Kerja) = 2,853 dan X3 (Kemampuan Kerja) = 3,034 < 10 . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) mengemukakan bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas ini untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan dalam varian residu antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel X
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient			
	Std.				
1 (Constant)	2.528	1.533		1.649	0.108
Beban Kerja	0.025	0.078	0.094	0.323	0.748
Motivasi Kerja	-	0.094	-0.097	-	0.735
Kemampuan Kerja	-	0.094	-0.160	-	0.590
	0.051			0.544	0.908
	1			44	

a. Dependent Variable: ABS RES

Tabel diatas menunjukkan hasil bahwa nilai *p-value* (signifikansi) variabel X1 (Beban Kerja) = 0,749, X2 (Motivasi Kerja) = 0,735, X3 (Kemampuan Kerja) = 0,590 > 0,05 ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018:161) Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas yang dilakukan

menggunakan *kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai *p value* > 0,05 maka residual data terdistribusi normal, sebaliknya jika *p value* ≤ 0,05 maka residual dinyatakan tidak mendekati distribusi atau tidak normal.

Berikut hasil uji normalitas:

Tabel XI
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.31834128
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.099
Test Statistic		0.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel diatas menunjukan bahwa besarnya nilai *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 artinya residual dinyatakan berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

D. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang dilakukan dengan cara mengklasifikasikan data berdasarkan karakteristik tertentu, dan kemudian menyajikannya dalam bentuk distribusi frekuensi numerik. Pengelompokan atau klasifikasi tersebut didasarkan pada informasi yang diperoleh dari data hasil penyebaran kuesioner.

a. Deskriptif Karakteristik Responden

- 1) Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan usia
- 2) Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja
- 3) Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan Bagian
- 4) Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan gaji

b. Deskriptif Hasil Jawaban Responden

- 1) Deskriptif hasil jawaban responden untuk variabel beban kerja
- 2) Deskriptif hasil jawaban responden untuk variabel motivasi kerja

3) Deskriptif hasil jawaban responden untuk variabel kemampuan kerja

4) Deskriptif hasil jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan

2. Analisis Induktif

a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh tersebut bisa dilihat dari besarnya b (koefisien regresi). Jika koefisien regresi/ $b = 0$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien regresi/ $b \neq 0$ maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi menguji pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Pada penelitian ini ditentukan α (*level of signifikansi*) = 0,05 (5%)

c. Uji F

Uji F atau uji ketepatan model digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

d. Koefisien Determinasi R^2

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) untuk model ini adalah sebesar 0,770, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (Beban Kerja), X2 (Motivasi Kerja) dan X3 (Kemampuan Kerja) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 77 %. Sisanya ($100\% - 77\%$) = 23 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya Lingkungan kerja, pengawasan, konflik peran dan faktor lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa indikator pekerjaan yang menuntut aktivitas fisik yang tinggi memiliki rata-rata tertinggi. Temuan ini mencerminkan bahwa responden merasakan tuntutan fisik dalam pekerjaan cukup besar dan menjadi bagian penting dari beban

kerja yang dihadapi sehari-hari. Kondisi ini dapat berdampak pada tingkat kelelahan, fokus, serta kestabilan energi kerja sehingga perlu diimbangi dengan manajemen beban kerja yang baik, penyediaan sarana yang mendukung serta pengaturan waktu istirahat yang memadai agar responden tetap dapat bekerja secara optimal.

Namun demikian, hasil analisis memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang diterima karyawan memiliki keterkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menunjukkan kinerja yang optimal. Beban yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan terarah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Purwatningsih dan Pamungkas (2022) pendapat mengenai beban kerja erat kaitannya dengan suatu yang menyangkut pekerjaan, dimana penelitian mengenai tugas atau tanggung jawab yang memerlukan

mental dan fisik serta harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pasti mempunyai dampak positif dan negatif terhadap suatu pekerjaan. Beban kerja bisa terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk dengan keterbatasan waktu yang singkat.

Implikasi dari hasil penelitian ini didasarkan pada analisis deskriptif jawaban responden terhadap variabel beban kerja. Pada perusahaan JNT Cargo ini beban kerja menjadi salah satu hal yang perlu dikelola secara tepat agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan dapat membantu menjaga produktivitas serta kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap distribusi pekerjaan, target kerja, dan waktu penyelesaian tugas agar tetap seimbang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji deskriptif selalu berusaha memberikan pelayanan

yang terbaik kepada pelanggan setiap kali pelanggan datang mengantarkan paket memiliki rata-rata tertinggi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa upaya karyawan dalam memberikan pelayanan yang optimal mencerminkan adanya tanggung jawab serta komitmen terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk tetap menjaga produktivitas dan menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan standar serta target kerja yang telah ditentukan perusahaan. Semakin tinggi kesadaran karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik dengan pelanggan, maka semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara efektif dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil analisis, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, orientasi pelayanan yang optimal tidak hanya berdampak pada kepuasan pelanggan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan.

Dari hasil penelitian ini tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi/instansi dalam mencapai tujuannya.

Implikasi dari hasil penelitian ini didasarkan pada analisis deskriptif jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja. Pada perusahaan JNT Cargo motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu mempertahankan sistem motivasi melalui pemberian apresiasi, lingkungan kerja yang mendukung, fasilitas kerja yang memadai, serta kesempatan pengembangan diri karyawan.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji deskriptif ketrampilan kerja mendukung

pencapaian target kerja memiliki rata-rata tertinggi. Temuan ini mencerminkan bahwa responden menilai keterampilan kerja yang dimiliki telah menjadi faktor penting dalam membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan mencapai target yang ditetapkan. Keterampilan kerja yang memadai membuat karyawan lebih mampu mengelola tugas, mengatasi kendala, serta bekerja lebih efisien dalam memenuhi standar dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik ketrampilan kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar peluang mereka dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan memenuhi target yang ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan ketrampilan melalui pelatihan, pengalaman, serta pembelajaran berkelanjutan perlu terus dilakukan agar karyawan dapat bekerja lebih efektif, produktif, dan konsisten dalam mencapai target kerja perusahaan.

Implikasi dari hasil penelitian ini didasarkan pada analisis

deskriptif jawaban responden terhadap variabel kemampuan kerja. Pada perusahaan JNT Cargo kemampuan kerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Namun perusahaan tetap perlu melakukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan, evaluasi kinerja, dan penguatan pemahaman terhadap prosedur kerja agar efektivitas kerja dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai beban kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNT Cargo cabang Karanganyar
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNT Cargo cabang Karanganyar
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNT Cargo cabang Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.