

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA OPERATOR *HARBOUR MOBILE CRANE* PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH JAMRUD

¹Moch Luthfi Prayogi, ²Nugroho Dwi Priyohadi, ³Indriana Kristiawati, ⁴Mudayat
STIA dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya,
Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya, Indonesia
mochluthfiprayogi@gmail.com, nugroho@stiamak.ac.id, indriana.k@stiamak.ac.id,
mudayat@stiamak.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan paling utama guna menunjang kegiatan kerja tidak terkecuali pada kegiatan operasional, dimana mampu menentukan dan memberikan efek dominan dalam menunjang keberhasilan dari penerapan kerja secara aktual. Dengan adanya hal tersebut maka perhatian dan penilaian untuk memberikan penghargaan dan timbal balik sangatlah diperlukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan suatu model kuantitatif yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikansi yaitu motivasi, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal branch jamrud. Metode yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan adalah metode regresi linear berganda dan *dummy variable*. Pengambilan sampel menggunakan Non-Probability Sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Dilakukan tahapan untuk analisis model regresi yang telah diperoleh. Uji serentak (menggunakan P-value), uji individu (Uji t), uji F (uji simultan), uji heteroskedastisitas dan heteroskedastisitas Glejser, uji multikorelasi, uji validitas dan uji residual serta model akhir terbaik yang diperoleh. Dari hasil kesimpulan ini, terdapat pengaruh yang signifikan dan parsial yang didapatkan dari hasil analisa data yang terdapat pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan dan parsial yang diperoleh dari hasil analisa yang didapatkan dari hasil uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif signifikan dan parsial yang diperoleh dari hasil uji atau analisa yang menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,267 antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel motivasi, disiplin kerja dan stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan, artinya secara bersama-sama variabel bebas, yaitu motivasi, disiplin kerja dan juga stress kerja mempengaruhi variabel terikat sebesar 50,455 f tabel dengan begitu maka dapat disimpulkan maka, hubungan antar variabel berpengaruh signifikan dan simultan.

Kata kunci : kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja, stress kerja regresi linear berganda.

Abstract

Employee performance is one of the most important success factors to support work activities, including operational activities, which are able to determine and provide a dominant effect in supporting the success of actual work implementation. With this, attention and assessment to provide appreciation and reciprocity is very necessary. This research aims to obtain a quantitative model that can be used to determine the level of significant influence, namely motivation, work discipline, and work stress on

operator performance *Harbour Mobile Crane* at PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud. The method used to solve the problem is the multiple linear regression method and *dummy variable*. Sampling uses Non-Probability Sampling using a saturated sampling technique, namely determining a sample that uses all members of the population as samples. The steps for analyzing the regression model that have been obtained are carried out. Simultaneous test (using *P-value*), individual test (t test), F test (simultaneous test), heteroscedasticity and Glejser heteroscedasticity tests, multi correlation test, validity test and residual test and the best final model obtained. From the results of this conclusion, there is a significant and partial influence obtained from the results of data analysis contained in the motivation variable on employee performance. The significant and partial influence obtained from the analysis results was obtained from the results of tests carried out on work discipline variables on employee performance. The significant and partial negative influence obtained from test results or analysis shows a coefficient value of -0.267 between the work stress variable on employee performance. The significant and simultaneous influence of motivation, work discipline and work stress variables on employee performance variables, meaning that together the independent variables, namely motivation, work discipline and also work stress influence the dependent variable by 50.455 f table. So it can be concluded that the relationship between variables has a significant and simultaneous effect.

Keywords: employee performance, motivation, work discipline, work stress, multiple linear regressions.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Didalam dunia bisnis kepelabuhanan tingkat keberhasilan terjadi karena adanya aspek ketepatan, kecepatan dan kelancaran aktivitas kerja yang terdapat pada mobilitas pergerakan logistik dengan tuntutan ketelitian, keamanan serta fokus pada kegiatan kerja guna mendapatkan penanganan atau solusi penyelesaian kerja yang tepat, hal tersebut dapat berjalan dengan lancar, jikalau setiap karyawan yang bertugas mampu bekerja dengan baik, serta sadar akan *jobdesk* dan tanggung jawab pekerjaannya, dengan begitu diharapkan mampu meningkatkan kinerja pada setiap karyawan yang bertugas dalam menjalankan pekerjaan yang sudah menjadi tugas untuk dilaksanakan dan diselesaikan, tidak terkecuali dengan operator HMC (*Harbour Mobile Crane*) dalam menjalankan tanggung jawabnya, dimana dengan tuntutan tugas yang mesti dilakukan secara teliti, fokus dan memastikan kegiatan berjalan aman serta lancar dengan melakukan pengoperasian alat berat sebagai penunjang utama kegiatan pada lokasi kerja di ketinggian 20 meter, maka diperlukan rasa kehati-hatian dalam mengoperasikan alat berat, adapun pekerjaan dapat berjalan secara baik dengan adanya stimulus yang didapatkan meliputi apresiasi yang mampu membangun motivasi kerja pada operator HMC, meliputi: pemberian perhatian dan penghargaan sebagai *feedback* atas hasil kerja yang sudah dilakukan, guna membangun perasaan senang dan dihargai untuk membuat dan memastikan operator HMC bekerja secara optimal, tidak terlepas dengan itu ketika pada setiap individu karyawan operator HMC melakukan pekerjaannya dengan bahagia maka hal ini juga memberikan atau membangun hal positif lainnya, seperti adanya disiplin kerja yang akan dilaksanakan oleh setiap karyawan yang bertugas tidak terkecuali operator HMC yang ada untuk datang tepat waktu, bekerja sesuai tanggung jawabnya, serta melakukan pekerjaan sesuai standard operasional kerja yang telah ditentukan guna memberikan hasil kerja yang baik dan optimal, diantaranya percepatan penanganan penyelesaian kegiatan bongkar dan muat pada kapal, akan tetapi dengan adanya kegiatan kerja yang dilakukan secara berulang dapat menyebabkan adanya rasa jenuh yang

dirasakan pada setiap operator hmc dalam menjalankan pekerjaannya pada saat mengoperasikan alat berat yang dilakukan secara terus menerus atau berulang pada setiap hari kerja di setiap shiftnya, sehingga ditakutkan mampu menimbulkan stress kerja yang dapat mengganggu kinerja pada setiap individu operator HMC, dengan adanya hal tersebut maka sebagai upaya berkaitan dengan menanggulangi perasaan stress kerja yang ada maka diperlukan adanya arahan kegiatan solutif diluar atau pada saat jam kerja, meliputi: pelaksanaan gathering, adanya sosialisasi penanggulangan dan antisipasi lainnya.

motivasi menurut (Winardi, Johanariah, 2018) merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dari itu adanya pendekatan tingkat struktural untuk berperan penting dalam memberikan apresiasi kinerja karyawan yang ada terutama terhadap operator mampu membuat *impact positive* dalam memberikan motivasi guna pencapaian hasil kerja yang berprogres mengarah ke lebih baik.

Menurut, Baharuddin, Fres (2022), berpendapat bahwasannya disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia guna mengubah suatu perilaku serta sebagai hal upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang didalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Stress kerja menurut (Ayu & Sunrowiyati, 2022), adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Terdapat adanya penurunan kinerja operator PT Pelindo Multi Terminal, berkaitan dengan adanya contoh dari salah satu dampak yang terlihat dari rendah atau kurang terimplementasikannya kinerja operator, merupakan tidak tercapainya target dari *Key Performance Indikator* (KPI) dari perusahaan. Di bawah ini adalah data yang menunjukkan realisasi produksi triwulan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud pada tahun 2023. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Operator Harbour Mobile Crane Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud”**, dengan harapan mampu memberikan perubahan positif dengan membuat solusi positif yang mampu memberikan operator hmc berkinerja secara optimal dengan adanya motivasi dan peningkatan disiplin kerja serta menanggulangi stress kerja yang hendak menjadi pembahasan pada penelitian yang dibuat ini.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud?
3. Apakah stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud;
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud;

3. Untuk mengetahui apakah stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud;
4. Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud.

Manfaat penelitian

Manfaat penelitian pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja dan menurunkan stress kerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan berpikir para mahasiswa Stiamak Barunawati, memperkaya bahan perpustakaan untuk kepentingan berbagai pihak, dan menerapkan teori pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk menjadi referensi bahan penelitian di masa yang akan datang dan dapat menambah wawasan. Selain daripada itu, peneliti lebih memahami tentang Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud.

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Motivasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Sedangkan menurut Robbins (2019) motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*Intercity*), arahan (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu mencapai tujuan, namun dari banyaknya teori yang dikemukakan para ahli dan juga dijabarkan pada beberapa penelitian dengan makna yang terdapat untuk kemudian dikembangkan dan diteliti menyesuaikan berdasarkan topic penelitian guna memperoleh relevansi hasil dari tingkat signifikansi yang dibuat.

Berdasarkan gagasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki individu yang dapat menimbulkan keinginan untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Indikator Motivasi

1. Kebutuhan Prestasi (*need for achievement*) adalah dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasarkan seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses, adapun sumber-sumber yang meliputi, seperti: dorongan orang tua, menghargai kesuksesan, mengasosiasikan prestasi dengan perasaan positif, berhubungan dengan orang lain bukan atas dasar keuntungan, memiliki pribadi yang kuat, serta senantiasa mempunyai keinginan untuk menjadi efektif, adapun seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dicirikan dengan pribadi yang menghargai waktu (disiplin), tekun, bertahan dalam tekanan, kreatif, inovatif, selalu mencari umpan balik terhadap pekerjaan, cenderung individualis, dan mencapai standar kinerja yang tinggi;
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa, sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, biasanya berbentuk ekspresi individu yang ditujukan kepada orang lain agar ia tanpa dipaksa bersikap seperti dikehendaki individu tersebut, adapun seseorang yang memiliki motivasi berkuasa dapat dicirikan dengan pribadi yang suka organisasi, suka mengatur, memperhatikan

penampilan, suka akan kompetisi, lebih mengejar *prestise* daripada prestasi, memanfaatkan atau memperalat teman untuk karirnya, ambisi kekuasaan;

3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan (*need for affiliation*) adalah hasrat untuk melakukan hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab adapun seseorang yang memiliki motivasi afiliasi dicirikan dengan pribadi yang komunikatif, memiliki banyak teman, kesediaan mendengarkan, menjadi negosiator ulung, solider terhadap permasalahan orang lain dan cenderung tidak menunda pekerjaan. Berkaitan dengan adanya penjabaran teori dengan relevansi penggunaan teori dengan fenomena yang terjadi, sehingga mampu dikaitkan validitas hasil yang ditimbulkan, karena adanya kecocokan maka teori kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland dirasa dapat digunakan pada penelitian ini.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2019) disiplin kerja, merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi, sedangkan (Dewi dan Harjoyo, 2019) memiliki pendapat dimana secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran latihan dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat kita tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota perusahaan dapat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib perusahaan dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2020) disiplin kerja memiliki 5 komponen dasar yang digunakan menjadi acuan teori penelitian yang berguna untuk melakukan pengukuran penilaian yang ada untuk dinilai tingkat signifikansi data diantaranya, yakni:

- a. Frekuensi kehadiran, merupakan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja;
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan;
- c. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya;
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien;
- e. Bekerja etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Pengertian Stress Kerja

Menurut Robbin (2018) stress kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan. Dengan adanya stress kerja yang terdapat pada karyawan yang ada pada suatu instansi maupun organisasi sangat memiliki pengaruh yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stress kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat yang menyebabkan kinerja karyawan dapat menurun, melihat dengan adanya hal tersebut maka stress kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (King., 2018).

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang muncul dari diri ketika bekerja yang diakibatkan adanya tuntutan dari pekerjaan dan ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima oleh karyawan.

Indikator Stress Kerja

Berdasarkan kutipan ILO (*International Labour Organization*) kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stress kerja ada 6 yakni:

- a. Desain tugas, seperti beban kerja yang terlalu berat, kurangnya waktu untuk beristirahat, jam kerja yang terlalu panjang, rutinitas yang membosankan atau target yang sulit dicapai berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja;
- b. Gaya manajemen yang stressful, seperti kurang melibatkan karyawan atau pekerja dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi yang kurang atau kebijakan manajemen yang terlalu kejam (*lack of family – friendly policies*) yang hanya mementingkan faktor efisien dan mengabaikan faktor manusiawi;
- c. Hubungan interpersonal yang tidak kondusif, seperti terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, krisis toleransi, dan sebagainya;
- d. Peranan kerja yang tidak jelas, seperti konflik peranan, ketidakjelasan hasil kerja yang bisa diharapkan atau terlalu banyaknya tanggung jawab yang dibebankan;
- e. Nasib karir yang tidak jelas, seperti terjadi ketidakamanan (*Insecurity*), tidak ada kesempatan untuk berkembang, tidak diberikan peluang untuk lebih maju, cepat melakukan perubahan yang tidak mempertimbangkan kesiapan pekerja, dan lain-lain;

Kondisi lingkungan yang mengancam keselamatan, seperti lingkungan yang tidak nyaman, tidak sehat dan tidak leluasa.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut AP Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dimana faktor secara kualitas dalam hal ini meliputi (akurat dan tidak ada kesalahan) dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan secara kuantitas meliputi (mencapai target waktu dan output) dalam menyelesaikan pekerjaannya pekerjaan selesai tepat waktu memiliki tanggung jawab pada penyelesaian tugas dan komitmen, disiplin dalam bekerja, termotivasi dalam bekerja, penuh kreatif dan inovatif, dapat diandalkan, tidak mudah mengeluh ketika sedang sibuk dalam bekerja, selalu bekerjasama dengan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang didapatkan yang berupa kuantitas dan kualitas atas tanggung jawab dari tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan mempertimbangkan moral, serta etika dalam menjalankan tujuan.

Indikator Kinerja Karyawan

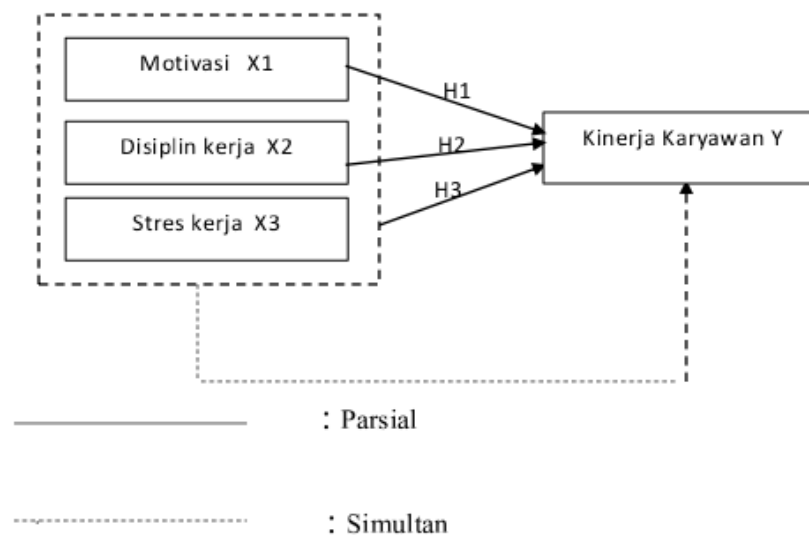
Menurut AP Mangkunegara (2017) indikator kinerja karyawan terdapat 5 indikator yakni:

- a. Kualitas kerja, merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti yang menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas;
- b. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya;
- c. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan;
- d. Kerjasama, merupakan usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama;

- e. Inisiatif, yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

Kerangka Hipotesis

Yakni proses berpikir yang hendak dipergunakan penulis selanjutnya dalam memberikan wawasan perkembangan akan sebuah penelitian, baik berkaitan dalam, meliputi tentang judul penelitian yang sama dengan cara dan hasil yang berbeda dan jauh lebih baik dan detail maupun lebih terstruktur dengan tepat, dibandingkan dengan penelitian terdahulu maupun penelitian sebelumnya, guna memberikan perubahan secara signifikan dan harapannya dapat dan mampu diterapkan secara langsung pada aktivitas yang dilakukan untuk menunjang adanya kinerja aktif yang berperan penting guna kemajuan baik untuk karyawan secara langsung hasil positif yang dapat dirasakan maupun untuk perusahaan.



Hipotesis

1. H1 : Diduga bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud;
2. H2 : Diduga bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud;
3. H3 : Diduga bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud;
4. H4 : Diduga bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penulis menggunakan metode kuantitatif. Penelitian yang dibuat dilakukan dengan melakukan pengamatan pribadi atau observasi secara langsung. Dalam mengamati setiap proses yang dianggap menjadi masalah yang relevan sebagai topik penelitian untuk kemudian dikembangkan menjadi kebiasaan atau hal baik maupun dirasa memiliki nilai yang dianggap mampu menjadi perubahan yang positif untuk

dilakukan, melihat untuk hal yang berkaitan dengan topik yang dibahas masih perlu dilakukan perbaikan jika dilihat penerapan dalam kesehariannya hal tersebut sangat dirasakan oleh penulis secara langsung ketika melakukan proses kerja dan juga mengamati pada setiap aktivitas yang dilakukan secara langsung oleh segenap karyawan yang bekerja, dimana hal tersebut dilakukan untuk membuat visi akan perubahan sehingga di kedepannya seluruh karyawan dapat bekerja dengan semangat, cermat dan tepat.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2015), memaknai atau berpendapat tentang populasi, dengan penjelasan yakni suatu wilayah umum yang terdiri dari subjek atau objek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang akan diteliti oleh peneliti, adapun pada penelitian ini menggunakan populasi untuk penyebaran kuesioner sebanyak 30 orang dimana seluruhnya adalah operator HMC (*Harbour Mobile Crane*) yang ada di setiap grup kerja.

Teknik Sampling

Menggunakan teknik sampel jenuh, yang merupakan teknik sampling dengan penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena jumlah populasi yang digunakan relatif kecil, menurut (Sugiyono, 2017) yang menyampaikan berkaitan dengan teknik sampling jenuh, merupakan teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil, hal tersebut berkaitan dengan kata lain cara yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian dengan menggunakan sampling jenuh yaitu dengan cara mengambil keseluruhan populasi berdasarkan karakteristik atau sifat tertentu sebagai objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Pengumpulan data secara observasi ini tidak hanya mengukur soal sikap responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam beberapa fenomena yang terjadi;
2. Kuesioner merupakan, metode pengumpulan berkaitan tentang data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis untuk dijawab. Metode kuesioner atau cara pembuatan data menggunakan metode pernyataan yang diberikan kepada para responden ini lebih efektif, jika dilakukan oleh penulis dengan mengetahui secara pasti variabel yang hendak diukur dan tahu apa yang diharapkan oleh responden;
3. Dokumentasi, merupakan metode akumulasi data yang ditujukan langsung terhadap subjek penelitian atau para responden secara langsung, adapun penghimpunan berkaitan dengan data ini ditunjukkan guna meneliti dokumen-dokumen sebagai materi dasar untuk dapat dianalisis.

Teknik Analisis Data

1. Uji validitas, pengujian yang terdapat di dalam instrumen guna mengelola korelasi tata jenjang atau ordinal untuk menentukan hubungan antar dua variabel;
2. Uji Regresi Asumsi Klasik, meliputi Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Normalitas;
3. Uji Regresi Linear Berganda, Uji T (Partial), dan Uji F (Simultan).

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Proses olah data guna membuat atau memberikan hasil untuk menentukan signifikansi antar variabel yang dilakukan berdasarkan hipotesis yang sudah dibuat pada bab sebelumnya, adapun variabel yang terdapat pada penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yang dinotasikan dengan (X), meliputi : motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan juga stress kerja (X3), dan variabel terikat yang dinotasikan dengan (Y), meliputi : kinerja karyawan, kemudian variabel yang ada diolah datanya dengan menggunakan

metodologi kuantitatif dengan menggunakan model penarikan data menggunakan penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap para operator HMC, sebanyak 30 responden, untuk kemudian diukur hasilnya menggunakan aplikasi SPSS 22 dalam mengukur nilai untuk menentukan tingkat signifikansi antar variabel yang ada.

Uji Instrumen

1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Model persamaan regresi pada penelitian ini adalah:

$$f. Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y=Kinerja Karyawan

a Koefisien Konstanta

β_1 Koefisien regresi Motivasi

β_2 Koefisien regresi Disiplin Kerja

β_3 Koefisien regresi Stres Kerja

X1 Motivasi

X2 Disiplin Kerja

X3 Stres Kerja

e = Estimasi error

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,658	2,287		5,535	,000
	motivasi (X1)	,563	,163	,433	3,443	,002
	disiplin kerja (X2)	,204	,065	,333	3,162	,004
	stress kerja (X3)	-,267	,082	-,318	-3,268	,003

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi tersebut disimpulkan sebagaimana berikut:

1. Nilai a (konstanta) sebesar 12,658 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan bernilai 0 persen atau belum dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu (X1), komunikasi (X2) dan kerjasama tim (X3), sehingga variabel kinerja karyawan tidak ada perubahan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.
2. Koefisien motivasi (X1) sebesar 0,563 yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila naik 1 satuan maka akan berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0.563 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,204 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila naik 1 satuan maka berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,204, dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.
4. Koefisien stres kerja (X3) sebesar -0,267 yang menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan sehingga bilamana naik 1 satuan maka berdampak pada turunnya kinerja karyawan sebesar 0,267 dengan anggapan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah sebuah metode yang digunakan untuk menentukan apakah suatu klaim atau hipotesis dapat diterima atau ditolak berdasarkan bukti atau data yang ada. Pada dasarnya, uji hipotesis melibatkan pengujian sebuah hipotesis nol (null hypothesis) yang menyatakan tidak adanya hubungan atau perbedaan antara suatu variabel dan kemudian mencari bukti atau data yang dapat menolak atau menunjukkan bahwa hipotesis nol tersebut salah. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk memastikan bahwa klaim atau hipotesis yang diusulkan dapat diterima atau tidak.

A. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari variabel bebas dalam menjabarkan variabel terikat.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.836	1,35961

Pada uji ini hasil yang didapatkan dari nilai uji data yang ada sebesar 0,836 atau 83,6%, yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara 3 (tiga) variabel bebas yang ada, meliputi : motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan juga stress kerja (X3) masing-masing memiliki pengaruh sebesar 28%, sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 83,6\% = 16,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji F atau uji simultan

Pengukuran uji F dilihat dari nilai F hitung ataupun nilai sig. $> 0,05$. Nilai F hitung diketahui dari tabel Anova. Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H4: Secara simultan ada pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja operator Harbour Mobile Crane pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud
2. H0: Secara simultan tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja operator Harbour Mobile Crane pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279,805	3	93,268	50,455	.000 ^a
	Residual	48,062	26	1,849		
	Total	327,867	29			

Pada penelitian uji simultan yang dilakukan diatas, variabel motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja terbukti signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menampilkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil daripada signifikansi 0.05% ataupun nilai F hitung sebesar 50,455, sehingga H4 diterima dan H0 ditolak.

Uji t atau Uji Parsial

Dalam menentukan hasil uji parsial pada penelitian ini, yaitu dengan melakukan olah data, dimana hasil yang ditampilkan tidak lebih dari 0.05% untuk tingkat error hasil uji, dengan demikian hasil yang ada dapat diartikan signifikan atau mempengaruhi hasil uji.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,658	2,287		5,535	,000
	motivasi (X1)	,563	,163	,433	3,443	,002
	disiplin kerja (X2)	,204	,065	,333	3,162	,004
	stress kerja (X3)	-,267	,082	-,318	-3,268	,003

Berlandaskan hasil tabel di atas maka peneliti mengambil kesimpulan:

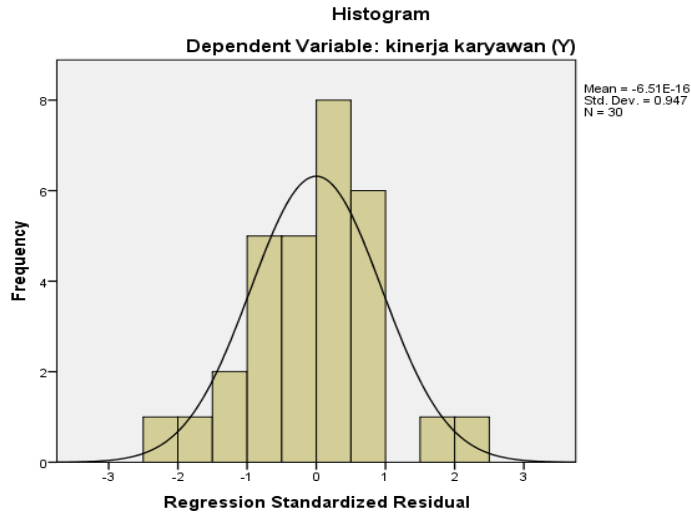
1. Dipaparkan secara rinci, bahwa nilai t hitung dalam variabel motivasi (X1) sebesar 3,443 dan besaran nilai signifikansi 0,002, hal ini menunjukkan adanya angka sebagai nilai yang memiliki besaran lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi 0,05. Adanya hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwasannya, variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Dijabarkan secara terperinci bahwasannya besaran nilai t hitung pada variabel disiplin kerja memiliki nilai pasti, sebesar 3,162 dan nilai tepat dengan signifikansinya, sebesar 0,004, dimana hal ini menunjukkan adanya hal, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, dengan begitu maka dapat disimpulkan, berkaitan dengan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan;
3. Ditunjukkan berkaitan dengan nilai t hitung pada variabel stress kerja, memiliki angka pasti sebesar -3,268 dan nilai signifikansi 0,003, dimana lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05. Hal tersebut dapat menjelaskan tentang variabel stress kerja yang berpengaruh negatif signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah percobaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memperhitungkan sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, yang memiliki fungsi untuk menentukan berkaitan dengan apakah sebaran data tersebut beredar secara normal atau tidak, tepat dengan penjelasan yang ada uji normalitas ini berguna dalam menentukan data yang telah dirangkum, guna melihat beredar normal atau didapatkan melalui adanya populasi normal. Adapun dalam percobaan normalitas ini mengenakan metode Kolmogorov smirnov, yang mampu dikerjakan mengenakan 3 cara dengan hasil percobaan data yang ada untuk mengidentifikasi dan memberikan kepastian bahwasannya data nilai yang ada pada variabel yang digunakan memiliki data normal.

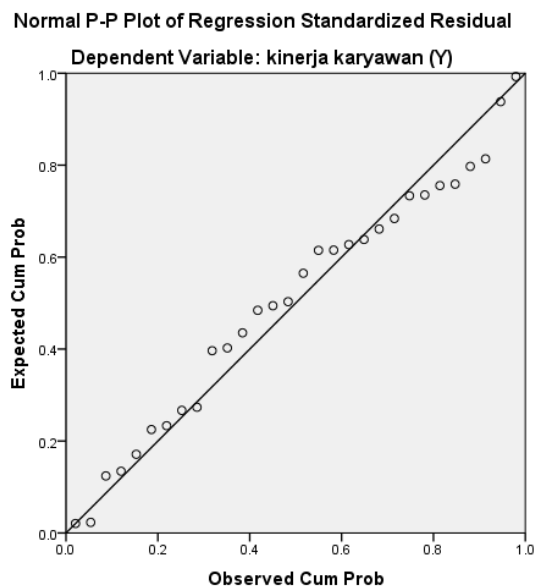
1. Histogram

Merupakan salah satu alat baca data untuk mengidentifikasi berakaitan dengan adanya data atau variabel yang diolah memiliki validitas bukti secara normal, adapun syarat yang harus diperhatikan pada histogram dalam mengetahui atau mengidentifikasi bahwasannya data dari adanya nilai pada variabel yang dikenakan memiliki nilai data normal, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat gambar pada histogram, dengan memastikan diagram batang yang ada puncaknya berada di tengah dan seluruh diagram batang yang ada dilewati oleh garis melengkung yang berarti data atau variabel data yang ada terbukti normal.



2. Probability Plot

Merupakan paparan kebenaran data dengan implikasi berkaitan menggunakan gambaran hasil yang menampilkan percobaan data pengolahan nilai variabel yang ada, dengan memberikan akan kesimpulan hasil baca olahan data yang ada selalu mengikuti garis diagonal, dengan begitu data yang ada terbukti normal dan dapat diterima.



3. Kolmogorov-Smirnov Test

Sampel percobaan yang dapat dijawab dengan memberikan pernyataan dari adanya bukti normal, dengan melihat hasil percobaan dalam olahan data pada tabel *Unstandardized Residual* yang harus memiliki hasil yang lebih besar dari 0,05, dengan begitu olahan data yang ada dapat dipastikan normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,28736426
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,091
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan nilai sig kolmogorov-smirnov pada uji normalitas diatas, didapatkan nilai sebesar 0,200 yang dimana menandakan bahwa hasil signifikansi lebih dari 0,05 sehingga data dapat dipastikan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji yang dikenakan dalam mengetahui indikasi dalam sebuah contoh regresi ada interkorelasi maupun kolinearitas antara variabel bebas. Adapun penyebab multikolinearitas, yakni adanya korelasi/hubungan yang kuat antara dua variabel bebas maupun lebih. Dalam percobaan multikolinearitas tingkat toleran tidak boleh dibawah 0,10 dan nilai VIF pada tabel tidak ada yang boleh berada diatas nilai atau angka 10, dengan begitu, hasil data dapat dipastikan tidak akan terjadi multikolinearitas maupun persamaan hasil percobaan variabel bebas yang ada, dengan adanya hal tersebut maka nilai dari jawaban olah data yang mampu ditampilkan pada tabel yang ada di bawah ini dengan melihat tabel hasil olahan data pada pada tabel *collinearity statistic*.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,658	2,287		5,535	,000		
motivasi (X1)	,563	,163	,433	3,443	,002	,357	2,801
disiplin kerja (X2)	,204	,065	,333	3,162	,004	,508	1,968
stress kerja (X3)	-,267	,082	-,318	-3,268	,003	,595	1,680

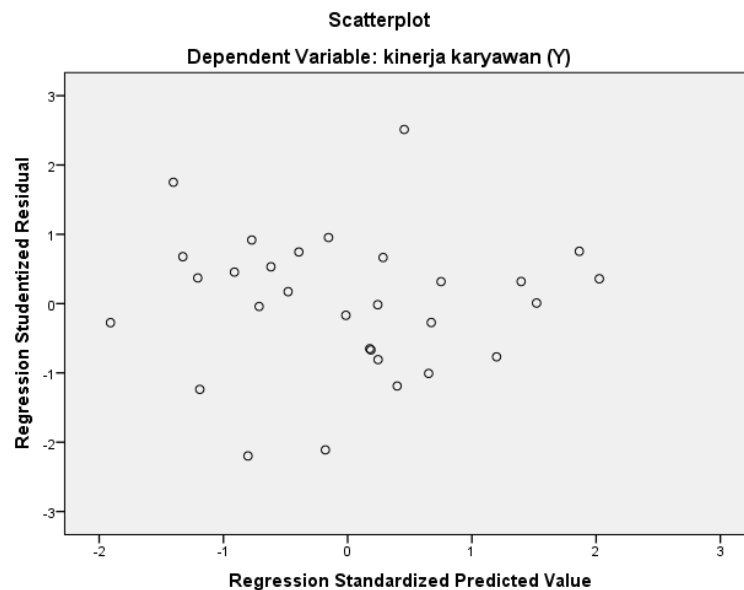
Berdasarkan hasil uji di atas, didapatkan hasil pada motivasi (X1) nilai toleransi nya 0,357 yang berarti nilai toleransi lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF 2,801 dimana nilai VIF tidak lebih dari 10. Untuk variabel disiplin kerja (X2) nilai toleransi nya 0,508 yang menandakan lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF 1,968 dimana nilai tersebut tidak lebih dari 10 Sedangkan variabel stress kerja nilai toleransi lebih besar dari 0,10 yakni 0,595 serta nilai VIF tidak lebih dari 10 yaitu 1,680. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwasannya tidak mengalami multikolinearitas di setiap variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali, 2018 pada penelitian (Nurfu'adah, 2022) Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan dalam model regresi pada variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Disebut dengan heteroskedastisitas jika variance dari residual suatu

pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,285	1,385		,928	,362
motivasi (X1)	-,152	,099	-,473	-1,534	,137
disiplin kerja (X2)	,054	,039	,358	1,384	,178
stress kerja (X3)	,000	,050	,002	,010	,992



Dari tabel uji heteroskedastisitas *glejser* menunjukkan bahwasannya motivasi, disiplin kerja dan stress kerja memiliki signifikansi lebih dari 0.05 sehingga dipastikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Validitas

Merupakan percobaan yang digunakan dalam memperlihatkan sejauh mana alat ukur yang dikenakan pada sebuah penelitian terbukti tepat maupun valid dalam kuesioner. Adapun , Ghazali (2009) berpendapat, bahwa percobaan validitas dibuat guna, mencari keabsahan nilai, maupun valid tidaknya suatu kuesioner, sedangkan menurut (Sugiyono:2009) pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden dikarenakan agar hasil pengujian mendekati kurva normal. Instrumen dikatakan valid jika tabel *pearson correlation* yang didapatkan dengan cara $df = (N-2)$ dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 Adapun hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel.

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,830	Valid
	X1.2	0,940	Valid
	X1.3	0,888	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,924	Valid
	X2.2	0,887	Valid
	X2.3	0,924	Valid
	X2.4	0,897	Valid
	X2.5	0,908	Valid
	X2.6	0,878	Valid
Stres Kerja	X3.1	0,715	Valid
	X3.2	0,837	Valid
	X3.3	0,867	Valid
	X3.4	0,737	Valid
	X3.5	0,797	Valid
	X3.6	0,531	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,773	Valid
	Y.2	0,773	Valid
	Y.3	0,789	Valid
	Y.4	0,886	Valid
	Y.5	0,847	Valid

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item dari keempat variabel memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,05 yang berarti seluruh variabel dinyatakan valid.

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud. Dimana motivasi mampu menjadi hal yang tepat pada kinerja operator HMC. Jika motivasi ditingkatkan maka kinerja operator juga semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud. Dimana motivasi menjadi hal yang penting di dalam kinerja operator HMC. Jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja operator juga semakin meningkat.

Pengaruh Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud. Dari hasil analisa yang dilakukan, stress kerja memiliki pengaruh negatif

terhadap kinerja karyawan, artinya apabila stres kerja naik maka berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan dengan menampilkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti nilai signifikansinya lebih kecil daripada signifikansi 0.05% ataupun nilai F hitung sebesar 50,455.

V. PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari hasil kesimpulan ini, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial yang didapatkan dari hasil analisa data yang terdapat pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Dari hasil kesimpulan ini, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial yang diperoleh dari hasil analisa yang didapatkan dari hasil uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Dari hasil kesimpulan ini, terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial yang diperoleh dari hasil uji atau analisa yang terdapat antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Jika stress kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya jika stress kerja menurun, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Dari hasil kesimpulan ini terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel motivasi, disiplin kerja dan stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan, artinya secara bersama-sama variabel bebas, yaitu motivasi, disiplin kerja dan juga stress kerja mempengaruhi variabel terikat sebesar 50,455 f tabel dengan begitu maka dapat disimpulkan maka, hubungan antar variabel berpengaruh signifikan dan simultan.

Saran

1. Bagi perusahaan

Adanya perhatian dan penilaian yang dilakukan oleh struktural perusahaan terhadap fungsional dapat memberikan dampak yang cukup berpengaruh dari adanya kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tidak hanya itu adanya tindakan penyegaran yang dilakukan berkaitan dengan upaya guna menunjang kinerja setiap karyawan sangatlah berpengaruh baik terhadap proses kerja setiap karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya, terdapatnya pelatihan khusus dan juga benefit yang diberikan mampu membuat setiap karyawan bekerja lebih baik dan juga produktif, sehingga mampu memberikan kemajuan terutama berkaitan dengan keuntungan yang mampu berdampak positif guna kemajuan perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Adapun saran yang dapat disampaikan terhadap penelitian selanjutnya dengan adanya fenomena penelitian serupa, yaitu terdapat pada pengambilan data yang mesti memiliki pengembangan data yang mampu memberikan nilai tambah maupun penyempurna penelitian yang dibuat ini, sehingga diharapkan mampu memberikan nilai yang lebih baik dan lebih detail dengan menyesuaikan bidang kerja berkaitan dengan fenomena yang sama, sehingga relevan untuk diteliti.

Referensi

- Angelica, A., Suprayitno, E., & Tahir, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 64–71. <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6779>
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELOLA JASA ARTHA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/210>
- Djuari, Kristiawati, I., Prastyorini, J., & Mudayat. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 1(1), 1–19.
- Johanariah. (2018). Analisa Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 1–36. [http://eprints.mercubuanayogya.ac.id/2153/3/BAB 2.pdf](http://eprints.mercubuanayogya.ac.id/2153/3/BAB%202.pdf)
- Kristiawati, I., Ghofur, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, *Job Satisfaction*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Malayu Hasibuan. (2019). Fungsi sumber daya manusia. *Skripsi*, 21. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16654/05.22.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Nurfu'adah, A. (2022). Pengaruh Sustainability Report Disclosure Terhadap Financial Performance. *Repository Upi*. http://repository.upi.edu/83962/4/S_PEA_1800241_Chapter3.pdf
- Priyohadi, N. D., Hardani, V. M., & Suyono, J. (2021). Effectiveness of HMC Equipment, Workload and Work Stress on Work Productivity of Jamrud Terminal Surabaya Employees. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Monterrey, Mexico, November 3-5, 2021*, 3448–3459.
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHAD equity Jurnal MANAJEMEN*, 3(1), 187. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Soetjipto, N., Soelistya, D., Priyohadi, N. D., Widyawati, N., & Riswanto, A. (2021). The Effects of Goal Orientation and Organizational Culture on Performance Appraisal of Employees. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 1047–1056. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.1047>
- Sugianingrat, I., & Sarmawa, I. W. G. (2020). *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue November). https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=rOrwEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+sumber+daya+manusia%5C&ots=_4GB-hMkRU%5C&sig=McYp8CqCu2RQvLu_2PgJUnd4ixY

Suryantoro, B., Punama, D. W., & Haqi, M. (2020). Jurnal Baruna Horizon Vol . 3 , No . 1 Juni 2020. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 156–169.
https://www.mendeley.com/search/?query=TENAGA+KERJA%2C+PERALATAN+BONGKAR+MUA+T+LIFT+ON%2FOFF%2C+DAN+EFEKTIVITAS+LAPANGAN+PENUMPUKAN+TERHADAP+PRODUKTIVITAS+BONGKAR+MUAT+PETI+KEMAS&dgcid=md_homepage

Terhadap, M., & Karyawan, K. (2020). *AkMen AkMen*. 17(September), 393–407.

Wulansari, W., & Nasution, A. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dan Staff SDN 006 Batu Aji. *Equilibria*, 2(2), 0–14.
<http://journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/746/570>

<https://pelindomultiterminal.co.id/pages/jlayanan>