

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah singkat perusahaan

Terminal Jamrud yang merupakan branch PT Pelindo Multi Terminal (SPMT) yaitu subholding PT Pelabuhan Indonesia (Persero), dimana terminal dengan pengelolaan entitas bisnis kepelabuhanan dibidang operasi terminal multipurpose di Indonesia, meliputi curah cair, curah kering, kargo umum, dan lain sebagainya dengan mengusung tagline *Indonesia's connectivity champion*, PMT dengan komitmen guna menjadi solusi utama layanan terminal multipurpose dan kargo di Indonesia dalam mendukung suksesnya program pemerintah dalam percepatan pembangunan nasional dan mendukung kebijakan pemerintah untuk memperkuat konektivitas nasional dan menciptakan biaya logistic nasional secara efisien dan efektif serta meningkatkan daya saing nasional.

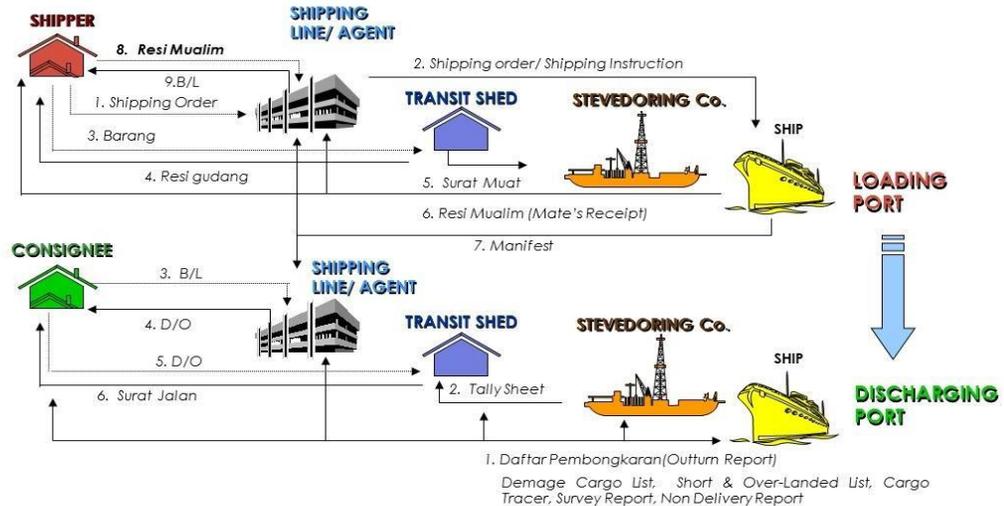
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan



Sumber: Pelindo Multi Terminal

Adapun Terminal Jamrud berada di area Pelabuhan Tanjung Perak, Pelabuhan utama yang berada di Surabaya, Jawa Timur. Terminal jamrud ini terdiri dari tiga dermaga yakni Jamrud Utara dan Jamrud Barat untuk general cargo dan curah kering *International* dan Jamrud Selatan untuk pelayanan general cargo domestik, Terminal Jamrud ini sendiri sebagai salah satu *branch* spt yang merupakan penyedia pelayanan jasa terminal non-petikemas terdepan di Indonesia dengan menyediakan berbagai pelayanan penunjang kegiatan diantaranya *stevedoring* merupakan kegiatan membongkar muatan dari kapal ke dermaga atau memuat muatan komoditas dari dermaga ke dalam kapal, *cargodoring* merupakan kegiatan melepaskan barang dari tali atau jala-jal (ex-tackle) di dermaga dan mengangkut dari dermaga ke gudang atau lapangan penumpukan, selanjutnya menyusun di gudang atau lapangan penumpukan barang atau sebaliknya, *receiving* merupakan kegiatan menerima muatan dari luar area pelabuhan sampai tersusun dilapangan penumpukan, *delivery* adalah kegiatan memindahkan muatan dari lapangan penumpukan dan menyerahkannya sampai tersusun di atas kendaraan dan jasa layanan lainnya yang dapat menunjang kegiatan yang ada di pelabuhan yang meliputi pemeriksaan karantina, pemeriksaan bea cukai, dan lain sebagainya. Adapun kegiatan jasa layanan yang terdapat pada Terminal Jamrud sebagai penunjang kegiatan guna melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada dan di *handle* secara langsung dideskripsikan pada gambar dibawah ini:

Gambar 4. 2Kegiatan Proses Bongkar Muat



Sumber: Google

Adapun guna menunjang jasa pelayanan yang dikembangkan pada Terminal Jamrud, Terminal Jamrud melengkapi ruang lingkup kerjanya dengan fasilitas penunjang kegiatan yang ada seperti : panjang dermaga mencapai 3.787 meter, luas gudang sebesar 23.360 m² dan lapangan penumpukan sebesar 85.436 m² untuk area penyimpanan barang, 9 unit Harbour Mobile Crane, 4 unit excavator, 13 unit grab, 13 unit hopper, dan 9 unit Forklift, dimana keseluruhannya digunakan sebagai penunjang kegiatan guna memberikan percepatan, ketepatan dan kelancaran pelayanan terhadap pelanggan secara langsung, sehingga memberikan kesan positif berkaitan dengan Terminal Jamrud dalam persepsi seluruh pelanggan yang bekerja sama secara langsung dengan Terminal Jamrud guna memberikan unsur kepuasan tersendiri.

Dalam pelaksanaan kegiatannya sendiri guna menunjang kinerja yang memiliki pengaruh yang baik pada Terminal Jamrud, untuk memberikan kepuasan bagi para konsumen yang terdapat pada area Terminal Jamrud tidak terlepas dengan adanya bantuan atau pengimplementasian kegiatan yang dihandle secara langsung oleh para karyawan atau pekerja operasional yang bertanggung jawab secara langsung untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut tidak terlepas dengan adanya kinerja dari para operator HMC yang dituntut untuk selalu fokus, terampil dan juga semangat dalam menjalankan pekerjaannya, akan tetapi hal tersebut dapat berjalan dengan lancar dan baik jikalau adanya sinergitas antar karyawan dimana adanya kerjasama dan komunikasi yang tepat baik antar karyawan dan juga perhatian yang diberikan oleh atasan terhadap para karyawan, tidak terlepas dengan operator HMC.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang menjadi tujuan, adapun visi dan misi PT. Pelindo Multi Terminal adalah sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi Indonesia Connectivity Champion.

2. Misi

Sebagai operator terminal multipurpose dengan menciptakan ekosistem yang memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan dan bangsa.

Visi dan misi tersebut berlandaskan pada nilai-nilai AKHLAK yang diantaranya amanah (memegang teguh kepercayaan yang diberikan), kompeten (terus belajar dan mengembangkan kapabilitas), harmonis (saling peduli dan menghargai perbedaan), loyal (berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara), adaptif (terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan), kolaboratif (membangun kerjasama yang sinergis).

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada operator *Harbour Mobile Crane* yang bekerja di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud. Penelitian ini memperoleh responden sebanyak 30 orang. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya data di export ke aplikasi excel dan untuk selanjutnya di olah menggunakan SPSS 22. Responden tersebut merupakan sampel populasi dari penelitian ini, gambaran mengenai responden yang dijadikan sampel penelitian dikategorikan berdasarkan karakteristiknya yaitu jenis kelamin, usia, dan masa bekerja, dan keseluruhannya di organisir menggunakan tabel, guna memberikan penjabaran rinci dan detail.

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang pertama dari responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin. Sampel dikategorikan menurut jenis

kelamin laki laki dan perempuan. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	30	100%
Perempuan	0	0%
Total	30	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dari penelitian ini keseluruhan berjenis kelamin Laki-Laki. Sebanyak 100% atau 30 responden yang bekerja sebagai operator *Harbour Mobile Crane* adalah laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Responden dari penelitian ini dikategorikan berdasarkan usia. Responden penelitian dibagi ke dalam usia 30-35 tahun sebanyak 17%, 36 - 40 tahun, sebanyak 66%, 41- 45 tahun, sebanyak 17% , dari total keseluruhan 30 reponden.

Tabel 4. 2 Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Persentase
30-35	5	17%
36-40	20	66%
41-45	5	17%
Total	30	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, data responden dilihat dari usia 30-35 tahun sebanyak 5 orang sebesar 4%, 36-40 tahun sebanyak 20 orang 43% dan 41-45 tahun sebanyak 5 orang sebesar 17%.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 3 Responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Orang	Persentase
0-5 Tahun	1	4%
6-10 Tahun	13	43%
11-15 tahun	16	53%
Total	30	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas data responden dilihat dari masa kerja 0-5 tahun sebanyak 1 orang, 4%, 6-10 tahun sebanyak 13 orang, 43% dan 11-15 tahun sebanyak 16 orang 53%.

4.3 Analisis Data

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.

4.3.1 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:

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

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

Tabel 4. 4 Regresi Linear Berganda

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

Sumber: Data primer diolah SPSS 22

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 (X_3) 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.

4.3.2 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.

4.3.3 Uji koefisien determinasi (*Adjustable R square*)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari variabel bebas dalam menjabarkan variabel terikat. Adapun hasil yang ada ditampilkan secara detail dan jelas pada tabel yang terdapat pada bagian dibawah ini:

Tabel 4. 5 Mode Summary

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

Sumber data: diolah peneliti, 2024

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.

4.3.4 Uji asumsi klasik

1) 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:

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;

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.

Tabel 4. 6 Anova²

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

Sumber data: diolah peneliti, 2024

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.

2) 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, adapun pada penelitian ini dinyatakan pada bagan tabel dibawah ini dimana seluruh variabel bebas (X) yang ada ditampilkan secara terperinci hasil ujinya:

Tabel 4. 7Tabel Coefficient

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

Sumber data: diolah sendiri, 2024

Berlandaskan hasil tabel di atas maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel motivasi (X1) sebesar 3,443 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Maka variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 3,162 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan;
3. Diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel stress kerja sebesar -3,268 dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Maka variabel stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, yang memiliki fungsi untuk menentukan apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak, sesuai dengan penjelasan yang ada uji normalitas ini berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Pada uji normalitas ini menggunakan metode Kolmogorov smirnov, yang dapat dilakukan menggunakan 3 metode hasil pengujian data yang ada guna untuk mengetahui dan memastikan bahwasannya data yang ada pada variabel yang digunakan terbukti normal.

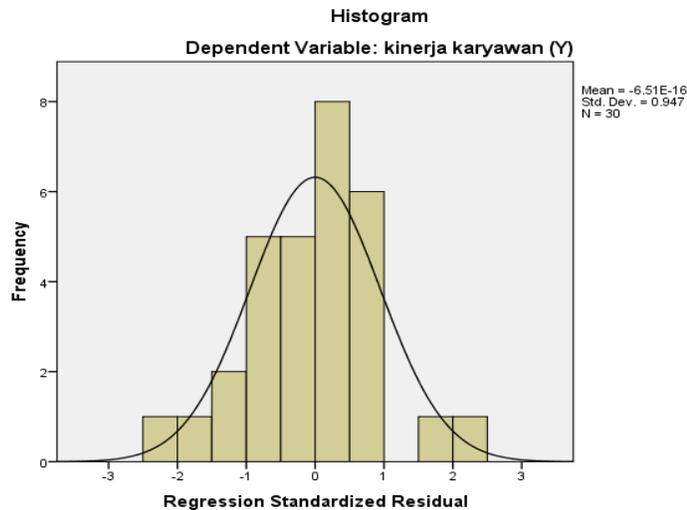
1) Histogram

Histogram adalah salah satu alat baca data untuk mengetahui bahwasannya data atau variabel yang diolah terbukti normal, adapun syarat yang harus diperhatikan pada histogram guna memastikan bahwasannya data atau variabel yang digunakan terbukti normal 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.

Adapun gambar histogram dapat dilihat pada gambar yang terdapat di bawah ini untuk memastikan bahwasannya penjabaran penjelasan yang ada sesuai dengan hasil data yang ada berdasarkan olahan data variabel yang

sudah diolah menggunakan SPSS versi 22, sehingga data yang digunakan benar-benar normal.

Gambar 1.3 Histogram



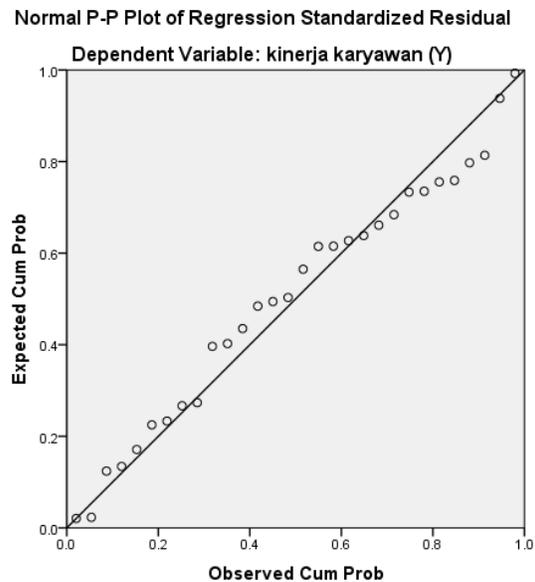
Sumber data: diolah sendiri, 2024

2) P-Plot atau *Probability Plot*

Adalah gambaran yang menampilkan hasil uji data pengolahan data variabel yang ada dengan kesimpulan hasil baca olahan data yang ada selalu mengikuti garis diagonal, dengan begitu data yang ada terbukti normal dan dapat diterima. Adapun hasil gambar olahan data variabel yang ada ditampilkan pada gambar yang terdapat dibawah ini. Sehingga penjelasan yang terdapat diatas dapat dinyatakan dalam bukti yang benar-benar valid, sehingga data variabel yang ada benar-benar terbukti normal hasilnya dengan begitu data variabel yang ada dapat digunakan untuk menjadi olahan data yang digunakan di dalam penelitian yang ada untuk memberikan

kontribusi tersendiri bagi perusahaan untuk memberikan suatu sistem baru dari bahan evaluasi yang ada.

Gambar 4.4 P-Plot atau Probability Plot



Sumber data: diolah sendiri, 2024

3) Sampel data *kolmogorov-smirnov test*

Sampel *kolmogorov-smirnov* dapat dinyatakan dan terbukti normal dengan melihat hasil uji 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. Adapun tabel *kolmogorov-smirnov* dapat dinyatakan pada tabel yang terdapat di bawah ini dengan memperlihatkan dengan detail hasil uji yang sudah dilakukan dimana tertera hasil uji yang ada kurang dari error yang ada, sehingga hasil yang tampil dinyatakan signifikan.

Tabel 4. 8 Kolmogrov-Smirnov test

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}

Sumber: Data primer diolah SPSS

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.

A. Uji Multikolinearitas

Uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Penyebab multikolinearitas adalah adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara dua variabel bebas atau lebih. Pada uji 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 data dapat dipastikan tidak akan terjadi multikolinearitas atau persamaan hasil uji variabel bebas yang ada. Adapun hasil olahan data yang dapat disajikan pada tabel yang terdapat di

bawah ini dengan melihat tabel hasil olahan data pada pada tabel *collinearity statistic*.

Tabel 4. 9 Tabel Coefficient

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

Sumber data: diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji di atas, didapatkan hasil pada motivasi (X1) nilai toleransinya 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 toleransinya 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 di peroleh menunjukkan bahwasannya tidak mengalami multikolinearitas di setiap variabel independen.

1. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, 2018 pada penelitian (Nurfu'adah, 2022) Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan dalam model regresi pada variance dari residual

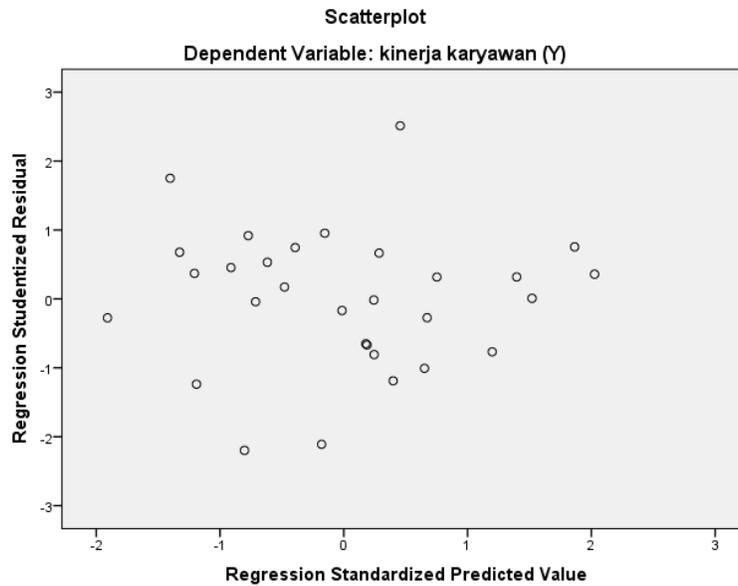
pengamatan satu ke pengamatan lain. Disebut dengan heteroskedastisitas jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik plot seperti prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Adapun uji heteroskedastisitas yang ada memiliki nilai error 0,05% guna menentukan nilai signifikansi yang terdapat antar variabel, dengan demikian dapat hasil uji yang ada dapat ditampilkan dalam bentuk 2 bagan, meliputi bagan dan gambar *Scatterplot*, adapun data yang ada disajikan pada bagan dibawah ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji data heteroskedastisitas glejser

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

Sumber data: diolah sendiri, 2024

Gambar 4.5 Scatterplot



Sumber data: diolah sendiri, 2024

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.

2. Uji Validitas

Uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan suatu penelitian terbukti sah atau validnya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, valid tidaknya suatu kuesioner.

Menurut (Sugiono:2009) pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden dikarenakan agar hasil pengujian mendekati

kurva normal. Instrument 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.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas

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

Sumber: Data Primer diolah SPSS 2022

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

4.4 Pembahasan

1. 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 menjadi hal yang penting di dalam kinerja operator HMC. Jika motivasi ditingkatkan maka kinerja operator juga semakin meningkat.

2. 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.

3. 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 stress kerja juga mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila stress kerja naik maka berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

4. 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 kinerja karyawan dengan menampilkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil daripada signifikansi 0.05% ataupun nilai F hitung sebesar 50,455.

4.4.1 Hasil Uji Hipotesa

1. Hipotesa pertama

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji T) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,563 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang dapat dikatakan variabel motivasi berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat, dimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Nilai t sebesar 5,535 sedangkan nilai signifikannya 0,002 lebih kecil dari 5% sehingga hipotesa diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesa kedua

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji T) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,204 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ yang dapat dikatakan variabel

disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat, dimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Nilai t sebesar 3,443 sedangkan nilai signifikannya 0,004 lebih kecil dari 5% sehingga hipotesa diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesa ketiga

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji T) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,267 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ yang dapat dikatakan variabel stress kerja memiliki pengaruh negatif signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian selaras dengan hipotesis yang telah dibuat, dimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan parsial. Nilai t sebesar -3,268 sedangkan nilai signifikannya lebih kecil dari 5% sehingga hipotesa diterima. Hal ini berarti bahwa stress kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesa Keempat

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti lebih kecil daripada signifikansi 0.05% ataupun nilai F hitung sebesar 50,455, sehingga hipotesa diterima. Hal ini berarti bahwa

motivasi, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Adapun tabel uji hipotesa adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Tabel Uji Hasil Hipotesa

HIPOTESIS	PERNYATAAN	HASIL	KETERANGAN
Pertama (H₁)	Motivasi berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan.	Nilai koefisien (0,563) Nilai t (5,535) dengan signifikan P-Value (0,002 < 0,05)	Diterima
Kedua (H₂)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan.	Nilai koefisien (0,204) nilai t (3,443) dengan signifikan P-Value (0,004 < 0,05)	Diterima
Ketiga (H₃)	Stres kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan	Koefisien (-0,267) Nilai t (-3,268) dengan nilai signifikan P-Value (0,003 < 0,05)	Diterima
Keempat (H₄)	Motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan	Nilai F hitung sebesar (50,45), dengan nilai signifikan P-Value (0,000 < 0,05)	Diterima

Sumber data: Diolah Peneliti, 2024