

Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Tanjung Priok

The Influence of Motivation and Work Stress on Employee Performance at PT Pelabuhan Tanjung Priok

Julia Nursalsabila^a, Asep Jamaludin^b, Zenita Apriani^c

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{a,b,c}

mn22julianursalsabila@mhs.ubpkarawang.ac.id^a, asepjamaludin@ac.id^b,
zenitaapriani@ac.id^c

Abstract

This research aims to analyze the influence of work motivation and work stress on employee performance at PT Pelabuhan Tanjung Priok. The type of research used is quantitative with descriptive and verification methods. The population in this study was 242 people with a sample of 152 respondents calculated using the Slovin formula. The data collection technique was carried out through distributing questionnaires, while data analysis used multiple linear regression analysis with the help of IBM SPSS Statistics 26 software. The research results showed that: Work motivation had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 7.755 and a significance of $0.001 < 0.05$. Work stress also has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 5.293 and a significance of $0.001 < 0.05$. This indicates that the existing work pressure actually encourages employees to be more focused and productive. Simultaneously, the variables work motivation and work stress have a significant effect on employee performance with a calculated F value of 65.898 and a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.462 indicates that these two variables are able to explain variations in employee performance of 46.2%, while the remaining 53.8% is influenced by other factors outside this research.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Employee Performance, Productivity, Human Resource Management.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 242 orang dengan sampel sebanyak 152 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 7,755 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,293 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang ada justru memacu karyawan untuk lebih fokus dan produktif. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 65,898 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,462 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 46,2%, sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Produktivitas, Manajemen SDM.

1. Pendahuluan

Di tengah perkembangan zaman dan persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan

dan keberlanjutan organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama pengelolaan SDM yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas, efisiensi dan daya saing perusahaan. Perusahaan sebagai sistem bisnis memerlukan sinergi antara berbagai faktor produksi termasuk tenaga kerja untuk mencapai tujuannya, yakni memperoleh laba dan keberlanjutan usaha.

PT Pelabuhan Tanjung Priok sebagai anak perusahaan dari PT Pelindo memiliki peranan strategis dalam mendukung sistem logistik nasional. Namun, berdasarkan laporan kinerja tahun 2024–2025, perusahaan mengalami penurunan jumlah tenaga kerja yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian dalam perencanaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Kondisi tersebut turut mencerminkan belum optimalnya kinerja pegawai, yang terlihat dari keterlambatan dalam penyelesaian tugas, rendahnya tingkat inisiatif, serta munculnya keluhan terhadap sistem kompensasi dan kurangnya motivasi kerja, terutama di kalangan pegawai lapangan dan pekerja shift. Fenomena ini menunjukkan bahwa manajemen SDM di perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong produktivitas dan menjaga keseimbangan psikologis karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri lebih dalam bagaimana faktor motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar perusahaan dapat mengambil langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja di masa mendatang. Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja PT Pelabuhan Tanjung Priok menunjukkan bahwa permasalahan terkait motivasi dan stres kerja masih menjadi isu penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Meskipun perusahaan berperan strategis sebagai salah satu pintu utama perdagangan nasional, kenyataannya efektivitas kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal.

Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Karyawan Berbasis Kuantitas Kerja

No	Kinerja	Target	Pencapaian	Tidak Tercapai
1	Menyusun jadwal perencanaan dan perawatan kerja	100%	77,0%	23%
2	Memberikan tanggapan atau respon terhadap keluhan pelanggan	100%	82,3%	17,7%
3	Melaksanakan tugas terkait yang diberikan atasan	100%	71,4%	28,6%
4	Menyiapkan data-data dan dokumentasi terkait dengan inventaris yang menjadi tanggung jawab	100%	70,2%	29,8%
5	Memberi laporan rutin termasuk hasil analisis dan evaluasi kepada supervisor pendukung operasi	100%	82,3%	17,7%
6	Proses pembuatan P2B pekerja non organik dan membuat rekapan P2B nya	100%	77,5%	22,5%

7	Memverifikasi tagihan keberhasilan kantor, dermaga, 1,2,3,7 dan dermaga teluk bayur	100%	82,3%	17,7%
8	Menyediakan data-data yang terkait dengan bidang kerjanya	100%	68,3%	31,7%
9	Membuat rekapan pekerja yang cuti, baik pekerja organik maupun non organik	100%	73,2%	26,8%
10	Membuat rekapan alat tulis kantor perbulan	100%	70,2%	27,7%
Rata-rata		100%	71,47%	24,6%

Sumber :Peneliti 2026

Berdasarkan data pada Tabel 1 mengenai pencapaian kinerja pegawai PT Pelabuhan Tanjung Priok tahun 2022, diketahui rata-rata kinerja pegawai sebesar 71,47%, dengan 24,6% target kerja belum tercapai. Beberapa indikator masih rendah, seperti penyediaan data terkait bidang kerja (68,3%) dan penyiapan dokumentasi inventaris (70,2%). Hal ini menunjukkan kinerja pegawai belum optimal sesuai target perusahaan. Ketidaktercapaian tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, terutama rendahnya motivasi kerja serta tingginya tingkat stres yang berdampak pada semangat dan produktivitas karyawan.

Secara normatif, pengelolaan SDM di PT Pelabuhan Tanjung Priok berpedoman pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesuai dengan landasan hukum yang ada, seperti yang tertulis pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja, dan peraturan pelaksanaannya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menekankan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Sebagai bagian dari PT Pelindo, perusahaan juga tunduk pada regulasi Kementerian Perhubungan terkait keselamatan dan efisiensi kerja. Kepatuhan terhadap aturan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, menekan stres, meningkatkan motivasi, dan mendorong kinerja optimal.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT Pelabuhan Tanjung Priok, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja dan stres kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang jelas mengenai hubungan kedua variabel tersebut dan menjadi dasar rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat stres, serta mendorong kinerja pegawai agar lebih optimal.

Penelitian terdahulu seperti Danistyarini et al. (2025) hanya menyoroti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Tanjung Priok tanpa mempertimbangkan stres kerja, sedangkan Azizah et al. (2024) meneliti stres kerja namun belum mengaitkannya dengan motivasi sebagai faktor pendukung kinerja. Sebagian besar studi juga lebih berfokus pada sektor industri dan manufaktur. Karena itu, penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut dengan

menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara komprehensif, sekaligus memperkuat kajian melalui pendekatan normatif berbasis regulasi ketenagakerjaan sektor pelabuhan.

2. Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas sesuai posisinya (Saidin et al., 2023). Menurut Hasibuan dalam Predy et al. (2019), pengembangan SDM dapat dilakukan secara formal melalui pendidikan dan pelatihan, maupun secara informal berdasarkan kesadaran individu untuk meningkatkan nilai dirinya. Sejalan dengan Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian et al. (2019) juga menegaskan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang menumbuhkan kegairahan kerja sehingga seseorang dapat bekerja efektif dan mencapai kepuasan kerja. Menurut Ajabar (2020) dalam Siagian, S. (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk memicu, meningkatkan, memotivasi dan memelihara kinerja karyawan secara maksimal dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tentang kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Gary Dessler (2020), motivasi adalah usaha yang dilakukan manajemen untuk mendorong para anggotanya agar mau bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam pandangannya, motivasi merupakan proses di mana kebutuhan seseorang akan memicu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan atau sasaran tertentu.

Adapun indikator Menurut Gery Dessler (2020):

1. Pengakuan
2. Hubungan
3. Keterlibatan kerja
4. Penghargaan
5. Pengembangan diri
6. Tanggung jawab
7. Makna kerja
8. Pengembangan kompetensi

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula usaha yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selanjutnya, penelitian oleh Yuliantini & Santoso (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong individu untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen dan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Penelitian Suryawan & Salsabilla (2022) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi menunjukkan semangat kerja dan kegigihan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah.

Selain itu, Rulianti & Nurpribadi (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Penelitian lain oleh Farhan & Indriyaningrum (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa motivasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres ini muncul sebagai reaksi fisik maupun psikologis ketika tuntutan pekerjaan dirasa melebihi kemampuan yang dimiliki (Robbins & Judge, 2017).

Adapun indikator stres kerja menurut Robbins (2017) yaitu:

1. Beban kerja
2. Lingkungan kerja
3. Hubungan kerja
4. Kepemimpinan
5. Kesesuaian pekerjaan
6. Kelelahan kerja
7. Tekanan waktu
8. Konflik kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Qoyyimah et al. (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kondisi emosional dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Selanjutnya, penelitian Mirza et al. (2020) menemukan bahwa stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, ketidakjelasan peran, serta konflik di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut membuat karyawan mengalami tekanan yang berdampak pada penurunan produktivitas.

Penelitian oleh Marcella dan Ie (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kondisi mental dan emosional karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menyebabkan penurunan kinerja serta semangat kerja.

Penelitian Makkira et al. (2022) juga mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami, maka semakin terganggu konsentrasi dan keseimbangan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, penelitian Puspitawati & Atmaja (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

Adapun indikator menurut Mangkunegara (2017):

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kehadiran
4. Tanggung jawab
5. Kerja sama
6. Kepatuhan
7. Manajemen waktu
8. Inisiatif

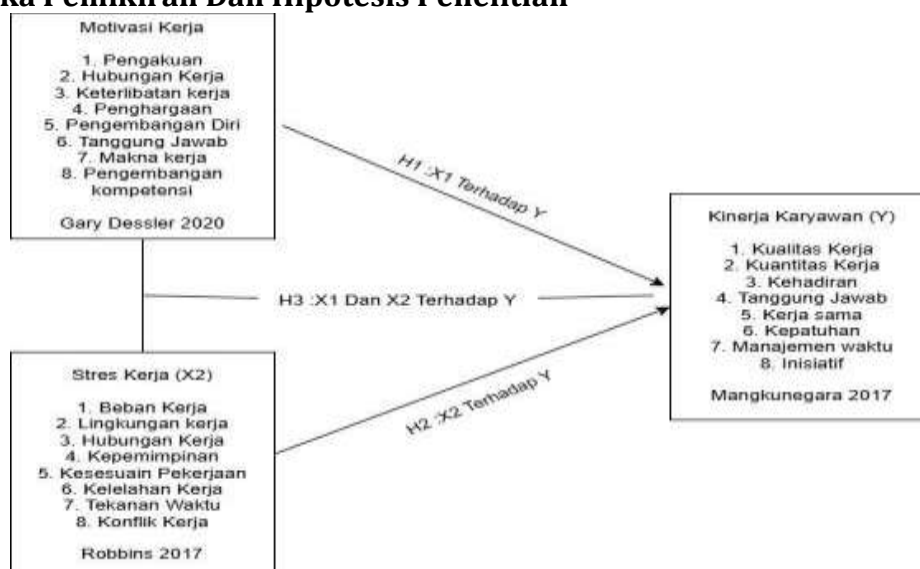
Penelitian yang dilakukan oleh Ponco et al. (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, penelitian oleh Sekarini (2025) menemukan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan tercapainya target organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanpa kinerja yang optimal, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian Baskara et al. (2019) dalam Yanuari, Y. (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal, yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa standar kerja yang jelas sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Adhari (2020) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas dalam organisasi. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil kerja yang memenuhi target baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu.

Selain itu, penelitian Nugraha, Hamid, & Qamaruddin (2024) menemukan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi akan mendukung efektivitas kerja serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Sumber: Peneliti 2026

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memposisikan motivasi kerja dan stres kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kerangka berpikir ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antarvariabel tersebut selanjutnya diuji secara empiris melalui perumusan hipotesis penelitian.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis dan kerangka pikir pada Gambar 2.1 maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Sumber: Sutanto & Gunawan (2016)*
2. H2: Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Sumber: Handoko & Prasetyo (2019)*
3. H3: Diduga motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Sumber: Setiawan (2020)*

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok yang berjumlah 242 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan rumus Slovin, sehingga diperoleh sebanyak 152 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Angket ini disusun untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Jenis angket yang

digunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang telah disediakan alternatif jawaban tertentu sehingga responden hanya perlu memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dirinya. Penggunaan angket tertutup bertujuan agar data yang diperoleh lebih mudah diolah dan dianalisis secara kuantitatif.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Pertanyaan Kuesioner	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Motivasi Kerja Variabel X1						
1	Saya merasa puas ketika pekerjaan saya diakui oleh atasan maupun rekan kerja					
2	Saya merasa lebih semangat jika bekerja bersama rekan yang mendukung					
3	Saya ingin berkontribusi dalam pengambilan keputusan di tempat kerja					
4	Saya merasa dihargai ketika hasil kerja saya mendapatkan pujian					
5	Saya selalu berusaha mencari cara baru untuk meningkatkan hasil kerja saya					
6	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7	Saya merasa senang jika pekerjaan saya berdampak positif bagi tim.					
8	Saya berusaha meningkatkan keterampilan saya untuk pekerjaan yang lebih baik.					
Stres Kerja Variabel X2						
1	Saya sering merasa pekerjaan saya menumpuk dan sulit diselesaikan tepat waktu					
2	Suasana kerja yang tidak nyaman membuat saya sulit fokus					
3	Saya merasa tekanan muncul jika komunikasi dengan rekan kerja tidak berjalan baik					
4	Kurangnya arahan dari atasan membuat saya bingung dalam bekerja					
5	Saya merasa tugas yang diberikan sering tidak sesuai dengan kemampuan saya					
6	Saya merasa lelah secara fisik atau mental setelah menyelesaikan pekerjaan.					

7	Saya sering merasa cemas menghadapi tenggat waktu pekerjaan.
8	Konflik dengan rekan kerja membuat saya merasa tertekan.
Kinerja Karyawan Variabel Y	
1	Saya bekerja dengan teliti agar hasil pekerjaan sesuai standar perusahaan
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat tanpa mengurangi kualitasnya
3	Saya jarang izin atau absen tanpa alasan yang jelas
4	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang saya buat dalam pekerjaan
5	Saya membantu rekan kerja ketika mereka kesulitan menyelesaikan tugas
6	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
7	Saya mampu mengatur waktu kerja agar semua pekerjaan terselesaikan tepat waktu.
8	Saya aktif memberikan ide atau saran untuk meningkatkan kinerja tim.

Sumber :Peneliti 2026 Keterangan Skala Likert:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Netral
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Jawaban responden diberi skor, dengan skor tertinggi menunjukkan persetujuan kuat dan terendah ketidaksetujuan. Nilai tiap item dijumlahkan untuk memperoleh skor variabel. Data diolah secara kuantitatif menggunakan SPSS. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program SPSS untuk mengetahui gambaran variabel serta hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan secara bertahap, dimulai dari uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis regresi. Setelah itu, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data disajikan dalam bentuk tabel agar lebih mudah dibaca, dipahami, dan dianalisis. Adapun hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,700	0,159	Valid
	X1.2	0,725	0,159	Valid
	X1.3	0,586	0,159	Valid
	X1.4	0,700	0,159	Valid
	X1.5	0,695	0,159	Valid
	X1.6	0,728	0,159	Valid
	X1.7	0,706	0,159	Valid
	X1.8	0,736	0,159	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,677	0,159	Valid
	X2.2	0,691	0,159	Valid
	X2.3	0,618	0,159	Valid
	X2.4	0,614	0,159	Valid
	X2.5	0,656	0,159	Valid
	X2.6	0,599	0,159	Valid
	X2.7	0,641	0,159	Valid
	X2.8	0,670	0,159	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,746	0,159	Valid
	Y.2	0,734	0,159	Valid
	Y.3	0,616	0,159	Valid
	Y.4	0,644	0,159	Valid
	Y.5	0,609	0,159	Valid
	Y.6	0,699	0,159	Valid
	Y.7	0,655	0,159	Valid
	Y.8	0,729	0,159	Valid

Sumber: Diolah Peneliti dengan SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.2, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,159). Maka, seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Motivasi Kerja X1	0,847	Valid
Stres Kerja X2	0,800	Valid
Kinerja Karyawan Y	0,832	Valid

Sumber: Diolah Peneliti dengan SPSS 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,847, Stres Kerja (X2) sebesar 0,800, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,832. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang cukup.

**Tabel 4.4 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N	152
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000
Std. Deviation	3.33535890
Most Extreme Differences Absolute	.049
Positive	.033
Negative	-.049
Test Statistic	.049
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e Sig.	.511
99% Confidence Interval Lower Bound	.498
Upper Bound	.524

Sumber: Diolah Peneliti dengan SPSS 2026

berdasarkan hasil dari tabel diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) c sebesar 0,200 $>$ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

**Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

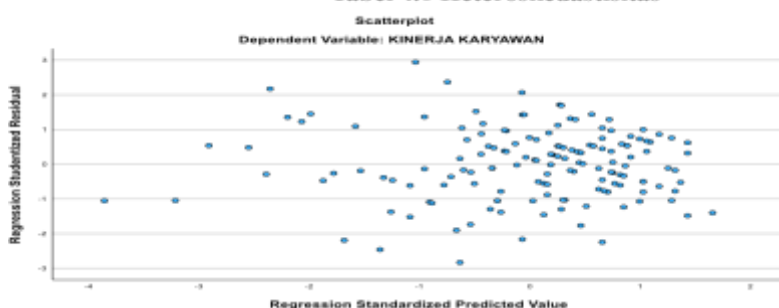
Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	---	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF			
1 (Constant)	6.258	2.443	2.561	.011			
Motivasi Kerja	.455	.059	.493	7.755	.001	.882	1.133
Stres Kerja	.355	.067	.336	5.293	.001	.882	1.133

Sumber: Diolah Peneliti dengan SPSS 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel Dompes pay masing-masing diatas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.6 Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Peneliti dengan SPSS 2026

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta titik-titik menyebar secara luas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.7 Uji T Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.258	2.443	2.561	.011			
Motivasi Kerja	.455	.059	.493	7.755	.001	.882	1.133
Stres Kerja	.355	.067	.336	5.293	.001	.882	1.133

Sumber: Diolah Peneliti dengan SPSS 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 7,755 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan, maka cenderung semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pada variabel Stres Kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,293 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh parsial variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Tabel 4.8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1485.860	2	742.930	65.898	.001 ^b
	Residual	1679.817	149	11.274		
	Total	3165.678	151			

Sumber: Diolah Peneliti dengan SPSS 2026

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama memiliki nilai F hitung sebesar 65,898 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diterima.

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.462	3.35767

Sumber: Diolah Peneliti dengan SPSS 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,462 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan adalah sebesar 46,2%, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi internal maupun eksternal yang dialami karyawan berperan dalam menentukan bagaimana mereka bekerja dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja dalam penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang merasa dihargai, mendapatkan pengakuan, serta memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih semangat dalam bekerja. Mereka juga lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Sementara itu, stres kerja juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja

yang dirasakan karyawan tidak selalu berdampak negatif. Dalam kondisi tertentu, tekanan justru dapat membuat karyawan menjadi lebih fokus dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Hal ini kemungkinan terjadi karena lingkungan kerja yang menuntut kecepatan dan ketelitian, sehingga karyawan terbiasa menghadapi tekanan sebagai bagian dari pekerjaan. Namun demikian, perlu diperhatikan bahwa stres kerja tetap harus dikendalikan. Jika tekanan yang dirasakan terlalu tinggi dan berlangsung terus-menerus, maka hal tersebut dapat berdampak buruk terhadap kondisi fisik maupun mental karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tetap perlu menjaga keseimbangan agar stres kerja berada pada tingkat yang wajar.

Secara bersama-sama, motivasi kerja dan stres kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari berbagai kondisi yang dialami oleh karyawan. Motivasi menjadi pendorong utama dalam bekerja, sedangkan stres kerja dapat menjadi faktor yang memperkuat kinerja selama masih dalam batas yang dapat diterima. Selain itu, masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek tersebut agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penting bagi perusahaan untuk menjaga motivasi kerja karyawan serta mengelola tingkat stres kerja dengan baik. Dengan kondisi tersebut, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih optimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

5. Kesimpulan Dan Implikasi

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan stres kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi tingkat pengakuan, penghargaan, dan kesempatan berkembang yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Selain itu, stres kerja juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan, di mana tekanan kerja yang ada justru berfungsi sebagai tantangan yang memicu karyawan untuk bekerja lebih fokus, cepat, dan disiplin sehingga target pekerjaan dapat tercapai dengan maksimal. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan dan mampu menjelaskan perubahan kinerja sebesar 46,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara teoritis memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia bahwa motivasi merupakan kunci utama peningkatan kinerja, serta mendukung teori eustress yang menyatakan bahwa tekanan dalam batas tertentu justru dapat meningkatkan produktivitas. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi perusahaan agar terus mempertahankan dan meningkatkan faktor motivasi melalui pemberian apresiasi serta peluang pengembangan karir. Di sisi lain, manajemen juga perlu tetap mengelola beban kerja dan lingkungan agar tekanan yang ada tetap berada pada level yang menantang namun tetap terkendali, sehingga dapat terus mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Azizah, N. M., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2024). pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Ngombol). *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2).
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419.
- Danistyarini, P., Erdi, H., & Sekarini, R. A. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Tanjung Priok. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 6667-6673.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1).
- Handoko, T. H., & Prasetyo. (2019). Manajemen personalia dan sumber daya manusia.
- Hanim, H. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan ECommerce*, 1(1), 229-253.
- Jamaludin, A. (2018). Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Budaya Kerja pada CV. Panca Mandiri Jaya Karawang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 3(2).
- Kartini, K. D. A., Zuhaena, F., & Masita, T. E. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Purbalingga. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 279-287.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Mujahidin, M. R. A. R., & Irmawati, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Tirta Investama. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1064-1085.
- Nugraha, H., Hamid, R. S., & Qamaruddin, M. Y. (2024). Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 5(1), 105-114.
- oktaviani, a. (2024). pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh stress kerja terhadap kinerja karyawan pt. virtue dragon nikel morosi.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810-817.
- Pangestu, A. (2019). Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia dan human relation (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS)*, 9(2).

- Rahmah, A. H., & Anindita, M. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Job Burnout, Dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Part-Time Working Student di Kota Samarinda. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 506-518.
- Rahman, S. (2022, January). Pentingnya motivasi belajar dalam meningkatkan hasil belajar. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior 17th Global Edition. *Lego, Italy: Pearson*.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137146.
- Sinthia, I., Solihat, S., & Suharyat, Y. (2024). Menganalisis Perspektif Nilai Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Era Society 5.0. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 90-94.
- Siregar, M. Y. (2025). *Pengaruh Work Life Balance Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70-83.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6 (3), 142–150.
- Wibowo, J., & Nainggolan, B. (2022). Mendorong Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Peran Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja. *Human Capital Development*, 9(1), 1-15.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Yulianisa, N., Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2024). the influence of competence and work motivation on employee performance pt. yorozu automotive indonesia. *Journal Of Resource Management, Economics And Business*, 3(1), 38-52.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).