

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANEN WANGI ABADI

Siti Nur Mala¹, Usran Masahere²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika

* Correspondence e-mail; St.nurmala999@gmail.com

Article history

Submitted: 2024/08/28; Revised: 2024/09/11; Accepted: 2024/09/26

Abstract

PT Panen Wangi Abadi, or Sephora, is a French retail company. The research aims to assess the impact of leadership style and work motivation on employee performance using statistical quantitative methods. The research involved 40 respondents using a saturated sampling technique. The results show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. These results were obtained from the calculated t result of 3.563, which is greater than the t table of 2.026, so this result shows that leadership style has an influence on employee performance and the results of the hypothesis analysis show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the leadership style, the higher the employee performance. These results were obtained from the calculated t of 2.964 which is greater than the t table of 2.026, so these results indicate that leadership style has an influence on employee performance. Leadership Style and Work Motivation together (simultaneously) have a significant effect on the employee performance variable at PT Panen Wangi Abadi.

Keywords

Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama perusahaan agar dapat bertahan dan unggul di pasar. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu dan dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah ditetapkan. Evaluasi terhadap kinerja ini penting untuk menentukan langkah-langkah peningkatan yang diperlukan. Penilaian kinerja juga berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, karena mereka yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan, sementara mereka

yang kinerjanya kurang memuaskan akan dievaluasi untuk pengembangan lebih lanjut.

Pada PT Panen Wangi Abadi, yang beroperasi di industri kosmetik dan perlengkapan kecantikan, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian utama. Dari data yang terkumpul, terdapat indikasi penurunan kinerja di bawah standar yang ditetapkan perusahaan. Antara Januari hingga April 2024, PT Panen Wangi Abadi telah mengadakan berbagai pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan. Beberapa pelatihan tersebut mencakup kepemimpinan, pemasaran digital, keselamatan kerja, dan pengembangan produk. Pelatihan-pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan dan mendorong mereka mencapai target perusahaan.

Namun, meskipun berbagai pelatihan telah dilakukan, terdapat penurunan motivasi kerja yang terlihat dari lambannya pelayanan dan kurangnya integrasi sistem di perusahaan. Motivasi kerja, yang merupakan keadaan psikis dan mental seseorang untuk mencapai kepuasan kerja, memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil observasi, gaya kepemimpinan di PT Panen Wangi Abadi belum sepenuhnya merata, yang berkontribusi terhadap menurunnya motivasi kinerja karyawan.

Penulis melakukan survei awal yang mengidentifikasi delapan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan, pengetahuan, motivasi kerja, budaya organisasi, rencana kerja, loyalitas, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Dari survei tersebut, gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Panen Wangi Abadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana kedua faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja di perusahaan ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berbasis pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data primer dengan kuesioner. Peneliti menggunakan sampling jenuh di mana seluruh karyawan PT Panen Wangi Abadi yang berjumlah 40 orang dijadikan sampel. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner berbasis skala Likert untuk mengukur persepsi

responden mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS.

Analisis data terdiri dari uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Selain itu, uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sementara uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual.

Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hasil dinyatakan berpengaruh. Namun sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0.05 maka hasil dinyatakan tidak berpengaruh. Berikut merupakan hasil Uji T dalam penelitian ini, yakni:

Tabel IV.23 Uji Parsial (Uji T)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,408	4,871		0,289	0,774
	Gaya Kepemimpinan	0,947	0,266	0,502	3,563	0,001
	Motivasi Kerja	0,877	0,296	0,418	2,964	0,005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

erdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.23 hasil uji parsial (uji t) diatas menunjukkan bahwa dalam memperoleh nilai ttabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$ttabel = (a/2) : n - k - 1 \quad ttabel = (0,05/2 : 40 - 2 - 1)$$

$$ttabel = (0,025 : 37)$$

$t_{tabel} = \text{angka } 0,025 : 37 \text{ dalam distribusi nilai } t_{tabel} \text{ sebesar } 2,026$

Gaya Kepemimpinan (X1) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,563 < 2,026$) dan nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Panen Wangi Abadi sehingga H1 diterima.

Motivasi Kerja (X2) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,964 > 2,026$) dan nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Panen Wangi Abadi sehingga H2 diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen atau tidak dalam penelitian. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji simultan (uji f) dengan menggunakan SPSS 25 yaitu :

Tabel IV.24 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.556.162	2	778.081	64.576	.000 ^b
	Residual	445.813	37	12.049		
	Total	2.001.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.24 hasil uji simultan (uji f) diatas menunjukkan bahwa dalam memperoleh nilai f_{tabel} probabilitas 0,5 pada tingkat signifikansi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$df_1 = k - 1$$

$$df_2 = n - k \text{ Keterangan:}$$

$$df = \text{derajat kebebasan } k = 3 \text{ (jumlah variabel) } n = 40 \text{ (Jumlah sampel) } df_1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = 40 - 3 = 37$$

Jadi, diperoleh nilai f_{tabel} 3,25.

Hasil uji simultan (uji f) diatas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} (64.576) > f_{tabel} (3,25) dan nilai signifikansi f_{tabel} $0,000 < 0,05$ yang artinya H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Panen Wangi Abadi.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengukur berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen secara parsial ataupun simultan terhadap variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Apabila R^2 kecil, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat rendah. Namun sebaliknya, apabila nilainya mendekati satu berarti variabel independen berpengaruh sangat kuat terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisiensi determinasi:

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel IV.25 Uji Koefisien Determinasi Parsial Gaya Kepemimpinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.851a	.724	.717	381.017
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil data tabel IV.25 di atas menunjukkan bahwa nilai R_{square} sebesar 0,724 atau 72,4% yang mana menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap keputusan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,724 atau 72,4%.

Tabel IV.26 Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.837a	0,701	0,693	3,96968
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil data tabel IV.26 di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,701 atau 70,1% yang mana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap keputusan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,701 atau 70,1%.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.27 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882a	.777	.765	3,47117
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil data tabel IV.27 di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,765 atau 76,5% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,777 atau 77,7%.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Panen Wangi Abadi. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara online berupa pernyataan melalui google formulir dan sampel yang sudah terkumpul 40 responden. Setelah data terkumpul kemudian peneliti menguji data tersebut dengan menggunakan SPSS 25.

Peneliti ini diawali dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Setelah melakukan uji asumsi klasik peneliti melakukan uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Pada pengujian tersebut yang telah peneliti lakukan maka telah menghasilkan jawaban masing-masing pengujian, yakni sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panen Wangi Abadi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 40 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya yang diperoleh nilai uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan thitung > ttabel yaitu $3,563 > 2,026$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT Panen Wangi Abadi H1 diterima. Arti hasil penelitian ini ialah semakin sering karyawan diberikan peluang mengikuti Gaya Kepemimpinan maka pengembangan karir karyawan yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Mustapa, 2021). Ini berarti semakin tinggi Gaya kepemimpinan yang diterima karyawan semakin tinggi juga peluangnya untuk Kinerja Karyawan. Dan hasil penelitian ini juga mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Hamid, 2016).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panen Wangi Abadi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 40 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya yang diperoleh nilai uji t untuk variabel Motivasi kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,964 > 2,026$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT Panen Wangi Abadi sehingga H2 diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan karena adanya Motivasi Kerja karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang akan cepat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Mahardika et al., 2020). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi seorang karyawan bekerja maka akan berdampak kepada Kinerjanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panen Wangi Abadi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 40 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya yang diperoleh nilai uji f untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $64,576 > 3,25$. dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan PT Panen Wangi Abadi sehingga H3 diterima. Bahwa apabila Gaya kepemimpinan sering dilakukan kepada karyawan dan karyawan mempunyai motivasi maka akan semakin berdampak kepada Kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Mahardika et al., 2020). Dan hasil penelitian ini juga

mengemukakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Hamid, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Panen Wangi Abadi, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 3,563 yang lebih besar dari ttabel 2,026 serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, Motivasi Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai thitung sebesar 2,964 yang lebih besar dari ttabel 2,026 serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Secara simultan, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 64,576 yang lebih besar dari ftabel 3,25 serta tingkat signifikansi 0,000. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan 76,5% variasi dalam Kinerja Karyawan, sementara 23,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

REFERENCES

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Dianti, Y. (2017). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 9, 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diyah Yuli Sugiarti. (2018). the Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329. <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>

- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136.
- Leonardo, V., Yuliana, Y., Arwin, A., Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021, November). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang. In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 466-470).
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., ... & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979-9985.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Hamid, D. (2016). KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT . Victory International Futures Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33(2), 1–10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1294>
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang>
- Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 92–99. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136>
- Nuzulia, A. (1967). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Sugianto. (2017). Pengaruh karakteristik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura Yogyakarta. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan*

Siti Nur Mala et al.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport, 35–43.

Zhao, N., Liu, Y., Mi, W., Shen, Y., & Xia, M. (2020). Operation Management in the Container Terminal. *Digital Management of Container Terminal Operations*, 47–73. https://doi.org/10.1007/978-981-15-2937-5_2 i1.2757omi Dan *Bisnis*, 2(1), 23–37.