
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AISIN INDONESIA

Edwin Susilo¹, Sonny Hersona², Nunung Nurhasanah³

^{1,2,3}Universitas Singaperbangsa Karawang

E-mail : edwinsusilosutrisna@gmail.com¹, sony.hersona@fe.unsika.ac.id²,

nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT Aisin Indonesia, an automotive component manufacturing company that faces challenges in achieving production targets. In recent years, PT Aisin Indonesia has experienced a decline in employee performance, as reflected in low productivity and achievement of production targets. Effective leadership and optimal work motivation are believed to play an important role in improving employee performance. This study uses a quantitative method with a descriptive and verification approach. Data were collected through questionnaires distributed to 100 employees in the production department of PT Aisin Indonesia. The results of the study indicate that leadership and work motivation significantly affect employee performance both partially and simultaneously. Therefore, companies need to improve the quality of leadership and strategies to motivate employees in order to optimize performance in the face of increasingly tight industrial competition.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance, PT Aisin Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aisin Indonesia, perusahaan manufaktur komponen otomotif yang menghadapi tantangan dalam mencapai target produksi. Dalam beberapa tahun terakhir, PT Aisin Indonesia mengalami penurunan kinerja karyawan, yang tercermin dari rendahnya produktivitas dan pencapaian target produksi. Kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang optimal diyakini memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 100 karyawan di departemen produksi PT Aisin Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan serta strategi untuk memotivasi karyawan guna mengoptimalkan kinerja dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT Aisin Indonesia.

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat teknologi dan tuntutan inovasi yang semakin tinggi telah mendorong industri manufaktur, termasuk industri komponen otomotif, untuk terus beradaptasi dalam menghadapi persaingan global (Ellitan, 2006). Indonesia, sebagai salah satu pusat manufaktur otomotif di Asia Tenggara, terus mengalami pertumbuhan di sektor ini. Berdasarkan laporan AISI dan GAIKINDO, industri otomotif Indonesia berkontribusi sekitar 10% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyediakan lapangan kerja bagi lebih dari 5 juta tenaga kerja (Angelia Putriana, 2023). Namun, industri ini juga menghadapi tantangan yang semakin kompleks, termasuk persaingan regional dengan negara-negara seperti Thailand dan Vietnam yang memiliki kebijakan lebih mendukung investasi asing dan adopsi teknologi terbaru (Kusasi & Akhirman, 2023).

Dalam upaya untuk meningkatkan daya saing, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya membantu perusahaan mencapai target produksi, tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global (Suprihati, 2014). Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif memainkan peran sentral dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktivitas yang tinggi, serta membantu mereka mengatasi tantangan operasional (Muktamar et al., 2024). Siagian (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, di mana pemimpin menjadi motor penggerak bagi seluruh sumber daya dalam organisasi.

Motivasi kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005), motivasi merupakan energi yang membangkitkan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat dan lebih berkomitmen dalam mencapai hasil yang lebih baik (Ibnu Haris, Irsya Dwi Refani, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa didukung dan dihargai, dapat meningkatkan motivasi kerja dan, pada akhirnya, kinerja mereka menjadi lebih baik dan profesional (Dewi Susita et al., 2020).

Penelitian ini berfokus pada PT Aisin Indonesia, sebuah perusahaan patungan antara PT Astra Otoparts dan Aisin Seiki Jepang, yang beroperasi di sektor manufaktur komponen otomotif. Meskipun perusahaan ini telah mencapai banyak kesuksesan, laporan internal menunjukkan adanya penurunan produktivitas pada beberapa departemen produksi, termasuk pada pencapaian target produksi komponen Clutch Disc pada tahun 2021 dan 2022. Berdasarkan analisis awal, diduga bahwa kepemimpinan yang kurang optimal dan motivasi kerja yang rendah berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aisin Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan peningkatan motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penerapan dari (Hauzan, 2024). Metode pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Aisin Indonesia. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi dengan sampel sebanyak 100 orang yang dipilih menggunakan *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur persepsi responden.

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial, sedangkan uji F untuk pengaruh simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Proses penelitian dilaksanakan dalam beberapa tahap, yaitu penyusunan kuesioner, uji validitas dan reliabilitas, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, dan analisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Penelitian ini berlangsung selama enam bulan di PT Aisin Indonesia, dengan pengumpulan data dilakukan selama dua bulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aisin Indonesia. Hasil analisis data

menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada responden sejumlah 60 orang dengan mayoritas karyawan PT Aisin Indonesia dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria. Sejumlah 59 responden atau 98.33% dan sisanya sebanyak 1 responden atau 1.67% adalah berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Aisin Indonesia adalah Pria. Selain itu, data tentang karakteristik responden dalam klasifikasi pendidikan terakhir. Dalam penelitian ini, semua responden memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan pengisian kuesioner pada seluruh responden, dan dilakukan analisa lebih lanjut dengan pengujian terhadap validitas (ketepatan) dan realibilitas (kehandalan) terhadap data dan normalitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa item validitas tersebut tinggi. Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila $r = 0,300$. Sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,300 maka item dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiono, 2010). Uji validitas terdiri dari variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Seluruh hasil menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang diberikan dinyatakan valid. Pengujian ini dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur

oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner (Sanaky, 2021).

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan variabel yang sama dan menunjukkan skor > 0,70 yang artinya dapat dinyatakan bahwa semua variabel termasuk kategori reliabel. Instrumen penelitian yang digunakan dapat dinyatakan reliabel dan benar sebagai alat ukur yang handal dan memiliki tingkat kestabilan yang tinggi, dalam arti alat ukur tersebut apabila dilakukan secara berulang, hasil dari pengujian instrumen tersebut akan menunjukkan hasil yang tetap. Ghazali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel (Sanaky, 2021).

Uji Normalitas Alat Ukur

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak, untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode, diantaranya metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil perhitungan data menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti distribusi normal dengan *p-value* > 0.05 (Sudjana, 2000), yang dijelaskan pada table berikut:

Tabel 1. Uji Normalisasi Alat Ukur

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Karyawan
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57,1549	37,9228	39,9782
	Std. Deviation	7,77331	7,51295	5,48163
Most Extreme Differences	Absolute	,134	,099	,201
	Positive	,134	,077	,201
	Negative	-,111	-,099	-,119
Test Statistic		,134	,099	,201
Asymp. Sig. (2-tailed)		,009 ^c	,200 ^{c,d}	,009 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji normalitas dengan program SPSS adalah sebagaimana pada Tabel uji normalitas, yang menunjukkan bahwa uji normalitas data untuk variabel penelitian yang sudah diuji sebelumnya secara manual dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengujian dengan SPSS berdasarkan pada uji Kolmogorov-Smirnov. Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0 : p\text{-value} > 0.05$ Sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal

$H_1 : p\text{-value} \leq 0.05$ Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Data pada Tabel diatas menunjukkan bahwa semua data variabel, yang terdiri dari variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan mengikuti sebaran data normal dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smimov maupun Shapiro-Wilk dengan menunjukkan nilai *p-value* > 0.05, sehingga menolak H_1 dan menerima H_0 dengan demikian sampel berasal dari populasi terdistribusi normal.

Analisis Kepemimpinan di PT Aisin Indonesia

Analisis terhadap kepemimpinan di PT Aisin Indonesia menunjukkan faktor tersebut memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berdasarkan responden berada pada kategori cukup baik. Rata-rata penilaian dari pernyataan-pernyataan yang

diukur adalah 3.231, dengan rentang rata-rata antara 2.889 hingga 3.573. Kepemimpinan diukur melalui beberapa dimensi, termasuk fungsi intruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian. Beberapa aspek kepemimpinan menunjukkan performa yang baik, seperti dalam memberikan motivasi dan melibatkan tim dalam keputusan strategis, terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal komunikasi yang jelas dan dukungan dari bawahan. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan kepemimpinan yang cukup solid namun tetap membutuhkan peningkatan agar kinerja tim dapat lebih optimal (Riadi, 2019).

Analisis Motivasi Kerja di PT Aisin Indonesia

Motivasi kerja ialah proses yang memberikan dorongan pada individu untuk meraih tujuan mereka dengan intensitas, arah, dan ketekunan (Robbins & Judge, 2013). Kaho et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, memperkuat tanggung jawab terhadap tugas, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Motivasi menurut (Yunitasari, 2023) yaitu dorongan internal yang menjadikan seseorang bersedia melaksanakan kegiatan secara ikhlas serta sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang optimal. Faktor-faktor seperti pengakuan, peluang pertumbuhan, makna pekerjaan, dan lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi pada motivasi kerja (Haidar et al., 2024).

Analisis terhadap motivasi kerja diukur melalui tiga dimensi: Kebutuhan atas Pengakuan, Kebutuhan untuk Berafiliasi, dan

Kebutuhan untuk Menunjukkan Kekuatan. Rata-rata total dari pernyataan-pernyataan yang diukur adalah 3.098, dengan rentang rata-rata antara 2.656 hingga 3.540, yang mengindikasikan bahwa secara umum motivasi kerja berada pada kategori Cukup baik menuju Baik. Dimensi yang menonjol adalah Kebutuhan untuk Berafiliasi, terutama pernyataan terkait hubungan antar rekan kerja dan penerimaan dari tim, dengan nilai tertinggi 3.783 dan 3.717, menunjukkan bahwa karyawan merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan. Namun, beberapa aspek dalam dimensi Kebutuhan atas Pengakuan dan Kebutuhan untuk Menunjukkan Kekuatan memerlukan perhatian lebih lanjut.

Analisis Disiplin Kerja di PT Aisin Indonesia

Disiplin kerja dapat dikatakan baik jika seorang atau sekelompok orang dapat menunjukkan konsistensi, tanggung jawab, dan dedikasi dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan, kebijakan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi tempat bekerja. Disiplin kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, tetapi juga sikap mental dan perilaku yang menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan (Niken Kharisma Pambayun, Hengky Widhiandono, 2022).

Evaluasi terhadap disiplin kerja karyawan dalam tiga dimensi: disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif menunjukkan rata-rata total sebesar 3.426. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Dimensi dengan hasil tertinggi adalah disiplin preventif, khususnya pada aspek panduan yang efektif

untuk mencegah kesalahan, yang mendapat nilai rata-rata 3.833. Ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan arahan yang jelas dan mencegah kesalahan kerja dengan baik. Secara keseluruhan, meskipun disiplin kerja di perusahaan sudah cukup baik, terdapat area yang perlu diperbaiki, khususnya dalam mendorong karyawan untuk belajar dari kesalahan dan memastikan pengawasan yang lebih ketat ketika terjadi pelanggaran berulang. Implementasi yang lebih tegas dan strategi pengembangan yang lebih baik akan membantu meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan.

Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan, para peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Uswatun Chassanah, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Feru Liawandy, Sri Indarti, (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja akan maksimal apabila atasan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, memberi dorongan atau semangat kerja kepada karyawannya, dan meningkatkan saksi mengenai kehadiran.

Analisis Kinerja Karyawan di PT Aisin Indonesia

Kinerja karyawan adalah hasil atau sesuatu yang dicapai seseorang. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah apa yang dicapai pegawai karena lingkungan kerjanya atau peran atau posisinya dalam organisasi. Kinerja dapat diukur dengan kinerja kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Pangestu et al., 2022).

Hasil penelitian deskriptif mengenai kinerja karyawan PT Aisin Indonesia

berdasarkan persepsi responden berada pada kriteria cukup baik dan masih belum optimal. Kinerja karyawan mencakup beberapa dimensi, antara lain dapat diandalkan, penyesuaian irama kerja, prakarsa, kerjasama, perencanaan kerja, kepemimpinan, dan pengendalian. Nilai rata-rata keseluruhan dari kinerja karyawan adalah 3.218, yang berada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan rentang nilai rata-rata dari 2.872 hingga 3.563. Dimensi dengan nilai tertinggi adalah dapat diandalkan, khususnya terkait dengan ketaatan terhadap pengawasan atasan dengan nilai 3.533, yang menunjukkan karyawan mampu mematuhi aturan yang diberikan oleh atasan.

Secara keseluruhan, meskipun kinerja karyawan tergolong baik dalam hal disiplin, prakarsa, dan kepemimpinan, perusahaan perlu lebih fokus pada peningkatan kolaborasi tim dan pengendalian kerja agar setiap karyawan dapat lebih efektif dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Implementasi strategi yang lebih jelas untuk mengatasi kelemahan ini akan berpotensi meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Wibowo (2007), kinerja adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis suatu organisasi. Lingkungan ini mencakup banyak faktor: meningkatnya globalisasi, perubahan teknologi yang cepat, dan meningkatnya kebutuhan akan karyawan dan peningkatan kinerja (Vanhala dan Stavrou, 2013). Manajemen kinerja adalah subjek perdebatan tentang nilai kinerja, pengukuran dan manajemen, dan juga merupakan bidang administrasi dan manajemen publik yang berkembang (Van de Walle, 2009).

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja Kayawan di PT Aisin Indonesia

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan variasi persentase sebesar 65,9%. Dalam hal ini, dibuktikan bahwa kinerja karyawan PT Aisin Indonesia dipengaruhi oleh faktor motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan. Dalam hal ini, peran motivasi karyawan besar sekali terbukti motivasi merupakan variable terbesar yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika diurutkan dari pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan PT Aisin Indonesia, maka variable motivasi pengaruh paling besar, Jika dipadukan antara motivasi yang tinggi, disiplin kerja yang baik dan kepemimpinan yang baik, maka akan memberikan kontribusi yang tinggi pula pada peningkatan kinerja. Tabel 2 menunjukkan pengaruh gabungan tersebut.

Tabel 2. Pengaruh Gabungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Variabel	Total Pengaruh terhadap Kinerja (%)
Kepemimpinan	22,39%
Motivasi Kerja	24,10%
Pengaruh Gabungan	65,9%

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, hal ini diduga bahwa motivasi kerja, dimana karyawan dalam melaksanakan tugasnya merasa terdorong.

Persaingan untuk memperoleh kesempatan menduduki jabatan yang lebih tinggi di lingkungan perusahaan sangat memungkinkan, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk mencapai keinginan tersebut. Kombinasi kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang tinggi menciptakan efek sinergis yang memaksimalkan produktivitas karyawan. Sementara kepemimpinan memengaruhi kinerja secara langsung, dampaknya semakin kuat ketika digabungkan dengan motivasi kerja yang tinggi di antara karyawan. Pengaruh gabungan ini menunjukkan bahwa perusahaan harus fokus pada pengembangan strategi kepemimpinan yang juga mendukung peningkatan motivasi karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

Implikasi bagi PT Aisin Indonesia

Temuan dari penelitian ini menyoroti perlunya PT Aisin Indonesia untuk lebih berinvestasi dalam pengembangan kepemimpinan dan strategi motivasi kerja karyawan. Meskipun kedua variabel ini memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, masih terdapat ruang untuk perbaikan. Kepemimpinan harus fokus pada peningkatan proses pengambilan keputusan dan pemberian umpan balik yang lebih jelas kepada karyawan, sementara strategi motivasi harus mencakup penghargaan intrinsik dan ekstrinsik untuk mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi. Melalui kepemimpinan yang efektif, di mana karyawan merasa termotivasi dan diberdayakan, PT Aisin Indonesia dapat mencapai hasil organisasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Proses penelitian dalam perbaikan kinerja pada PT Aisin Indonesia dapat menjadi pemahaman implemementasi solusi yang diusulkan terhadap kinerja perbaikannya. Analisis lebih mendalam mengenai efektivitas pelatihan karyawan, penerapan sistem informasi pelayanan, dan redistribusi tugas dapat memberikan wawasan yang lebih spesifik terkait perbaikan yang dapat dicapai sehingga dalam jangka panjang dapat menjadi evaluasi yang berkelanjutan dan meningkatkan efisiensi pelayanan juga mensejahterakan karyawan (Septayuda, 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aisin Indonesia, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dinilai cukup baik, meskipun terdapat kelemahan dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan dan dalam memberikan motivasi. Motivasi kerja juga berada dalam kategori cukup baik, tetapi nilai terendah tercatat pada umpan balik konkret dan partisipasi aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi. Disiplin kerja berada di kategori yang sama, dengan kekurangan pada penerapan prosedur kerja dan pemahaman tentang pedoman disiplin. Kinerja karyawan secara keseluruhan tergolong cukup baik, namun ada tantangan dalam hal kemampuan bekerja di bawah tekanan dan pengendalian pekerjaan. Dari ketiga faktor tersebut, motivasi kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan (24,1%), diikuti oleh kepemimpinan (22,3%) dan disiplin kerja (19,3%). Secara simultan, ketiga faktor ini berkontribusi sebesar 65,9%

terhadap kinerja karyawan, sementara 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia Putriana. (2023). Analisis Strategi Bisnis di Era Transformasi Digital. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(3), 223–232. <https://doi.org/10.54259/mukasi.v2i3.2105>.
- Dewi Susita, Widya Parimita, & Sofiana Setyawati. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.010>.
- Ellitan, L. (2006). Strategi Inovasi dan Kinerja Perusahaan Manufaktur di Indonesia: Pendekatan Model Simultan dan Model Sekuensial. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–22.
- Feru Liawandy, Sri Indarti, M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. *JOM Fekon*, 6.
- Haidar, F., Widhiandono, H., Purwokerto, U. M., & Intention, T. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap turnover intention. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas*, 11, 842–853.
- Hauzan, R. (2024). *Pengaruh Faktor Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayora Indah*.

- Ibnu Haris, Irsya Dwi Refani, R. I. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal The WINNERS*, 4(2), 77–86.
- Kusasi, F., & Akhirman, B. P. (2023). *Pasar Perkapalan di Indonesia dan Negara-negara ASEAN*. 7(1), 107–117.
- Niken Kharisma Pambayun, Hengky Widhiandono, A. D. (2022). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 1, 2022. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(4), 825–836.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2, 9–19. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Riadi, F. (2019). Analisis Fungsi Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Cimahi). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 62–72.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>.
- Septayuda, D. dan I. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 4(06), 23–28. <https://doi.org/10.69957/paob.v4i06.1678>.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(1), 93–112. <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>.
- Uswatun Chassanah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191>.
- Vanhala, S., & Stavrou, E. (2013). Human resource management practices and the HRM-performance link in public and private sector organizations in three Western societal clusters. *Baltic Journal of Management*, 8(4), 416–437.
- Van de Walle, S. (2009). International comparisons of public sector performance: how to move ahead? *Public Management Review*, 11(1), 39–56.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.