Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) *ISSN 2622-3740 (Online)*
Vol 7, No. 2, November 2024: 589-595, DOI: 10.34007/jehss.v7i2.2403

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. TI Matsuoka Winner Industry

Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT. TI Matsuoka Winner Industry

Maya Lolita & Aletta Dewi Maria Th*
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 13 Oktober 2024; Direview: 01 November 2024; Disetujui: 08 November 2024

*Corresponding Email: alettadewi@stiepari.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TI Matsuoka Winner Industry. Fokus penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kontribusi ketiga faktor tersebut terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan diukur berdasarkan model kepemimpinan situasional, motivasi kerja menggunakan teori motivasi Herzberg, dan disiplin kerja didefinisikan dengan prinsip-prinsip manajemen yang mengutamakan ketepatan waktu dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Data dikumpulkan melalui survei terhadap 110 karyawan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang terbatas dan tidak mempertimbangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mengadakan pelatihan manajerial untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan, merancang program motivasi yang lebih relevan dan personal, serta memperkuat kebijakan disiplin kerja melalui penghargaan dan sanksi yang adil. Rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Karyawan.

Abstract

This article aims to analyze the impact of leadership style, work motivation, and work discipline on employee performance at PT. TI Matsuoka Winner Industry. The focus of this research is to evaluate the contribution of these three factors to improving employee productivity. Leadership style is measured based on the situational leadership model, work motivation is assessed using Herzberg's motivation theory, and work discipline is defined by management principles that emphasize punctuality and consistency in task execution. Data was collected through a survey of 110 employees using a structured questionnaire and analyzed using multiple regression techniques. The results show that effective leadership style, high work motivation, and good work discipline significantly positively impact employee performance. However, this study has limitations, such as the small sample size and the failure to consider external factors that could influence employee performance. Therefore, it is recommended that the company conduct managerial training to improve leadership skills, design more relevant and personalized motivation programs, and strengthen work discipline policies through fair rewards and sanctions. These recommendations are expected to enhance overall employee performance and support the achievement of the company's goals.
Keywords: *Leadership Style; Motivation; Employee Performance.*

How to Cite: Lolita, M., & Th, A.D.M. (2024). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. TI Matsuoka Winner Industry. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 7 (2): 589-595.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan aspek vital dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Setiap perusahaan, baik yang bergerak di sektor swasta maupun publik, sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya untuk menjalankan strategi dan mencapai tujuan jangka pendek maupun panjang. Kinerja karyawan merupakan aspek vital dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Setiap perusahaan, baik yang bergerak di sektor swasta maupun publik, sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya untuk menjalankan strategi dan mencapai tujuan jangka pendek maupun panjang. Sebagai salah satu ukuran keberhasilan organisasi, kinerja karyawan tidak hanya terkait dengan pencapaian target, tetapi juga mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya (Rahayu & Yuliamir, 2021). Dalam konteks ini, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Pemahaman mendalam tentang dinamika faktor-faktor ini penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian ini berfokus pada pertanyaan utama, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan? sejauh mana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan? bagaimana disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan? apakah ada hubungan saling mempengaruhi antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan?

Gaya kepemimpinan adalah salah satu variabel kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberdayakan dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Menurut (Fabio et al., 2016), gaya kepemimpinan yang tepat dapat membangun komitmen organisasi yang lebih kuat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, sering kali dikaitkan dengan peningkatan inovasi dan keterlibatan karyawan, sementara kepemimpinan transaksional dapat efektif dalam menjaga kinerja yang konsisten melalui penghargaan dan pengawasan yang ketat (Sutikno, 2016); (Prabowo, 2019). Pilihan gaya kepemimpinan ini dapat disesuaikan dengan konteks organisasi dan karakteristik tim kerja.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan. (Liyas, 2018) menyoroti bahwa motivasi kerja yang tinggi, baik yang berasal dari faktor intrinsik seperti rasa pencapaian pribadi maupun faktor ekstrinsik seperti insentif, dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dalam banyak kasus, karyawan yang termotivasi menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi serta kesiapan untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian lain oleh (Vahera & Onsardi, 2021) juga menegaskan bahwa motivasi yang didukung oleh kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Di samping itu, disiplin kerja menjadi salah satu pilar penting dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan. Menurut (Tamarindang et al., 2019), disiplin kerja yang kuat dapat mendorong kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan organisasi, memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan tepat waktu dan sesuai standar. Disiplin kerja tidak hanya mencakup kehadiran fisik, tetapi juga mencakup tanggung jawab moral untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. (Wulandari et al., 2021) menegaskan bahwa disiplin kerja yang kuat tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membantu menciptakan budaya kerja yang positif dalam organisasi.

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di beberapa perusahaan yang terpilih. Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel. Penelitian ini juga akan mempertimbangkan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban dari setiap variabel yang diteliti.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Melalui kajian literatur yang komprehensif, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja saling berkaitan dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Palupiningtyas et al., 2022). Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji keterkaitan faktor-faktor ini secara terpisah, namun penelitian ini bertujuan untuk menyatukan elemen-elemen tersebut dalam satu kerangka kerja yang lebih holistik. (Fabio et al., 2016), (Siregar, 2017), dan (Prabowo, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat memfasilitasi motivasi dan disiplin, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik.

Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, tetapi juga untuk memberikan wawasan praktis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Dengan kondisi persaingan yang semakin ketat di berbagai industri, kemampuan untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi menjadi keunggulan kompetitif yang signifikan. Melalui pemahaman lebih lanjut tentang dinamika gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif dipilih karena metode ini memungkinkan pengukuran yang sistematis dan objektif terhadap hubungan antara variabel-variabel yang diteliti melalui data yang dapat diukur secara numerik (Abdullah et al., 2017).

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT. TI Matsuoka Winner Industry yang jumlahnya sebanyak 150 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam operasional perusahaan (Abdullah et al., 2017).

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju." Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja mereka. Sebelum digunakan, kuesioner ini diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba kepada sejumlah kecil responden.

Penelitian ini menggunakan desain korelasional, di mana hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dianalisis untuk melihat pengaruh antar variabel. Desain ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan kausal di antara variabel-variabel tersebut.

Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik Slovin untuk memastikan ukuran sampel yang representatif dari populasi. Berdasarkan perhitungan Slovin, dengan tingkat toleransi kesalahan (margin of error) sebesar 5%, jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 110 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan secara acak (random sampling) untuk menghindari bias dalam proses pengumpulan data.

Penelitian ini mengukur beberapa variabel sebagai berikut:

1. Variabel independen: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja.
2. Variabel dependen: Kinerja karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Kuesioner tersebut diisi secara anonim untuk menjaga kerahasiaan dan menghindari bias sosial. Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah untuk dianalisis secara statistik.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Untuk menguji kelayakan model regresi, dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Setelah model regresi dinyatakan layak, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t (untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial) dan uji F (untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen).

Pengolahan data dilakukan menggunakan program statistik SPSS versi 26. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan interpretasi.

Model statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang rumus dasarnya adalah:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Di mana:

1) Y = Kinerja karyawan
2) X_1 = Gaya kepemimpinan
3) X_2 = Motivasi kerja
4) X_3 = Disiplin kerja
5) a = Konstanta
6) b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
7) e = Error term

Dengan metode ini, peneliti dapat mengevaluasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. TI Matsuoka Winner Industry. Data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarkan kepada 110 karyawan diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis ini memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel yang diteliti serta kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel ini adalah sebesar 0,354, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 35,4%. Hasil ini konsisten dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif.

Dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0,05$), yang sejalan dengan hipotesis pertama penelitian ini. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa pemimpin yang memberikan arahan, dukungan, dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan mampu meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja.

Tabel 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,354	0,000
Motivasi Kerja	0,289	0,001
Disiplin Kerja	0,421	0,000
Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024		

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,289. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan, baik dorongan intrinsik maupun ekstrinsik, dapat

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

meningkatkan kinerja mereka sebesar 28,9%. Penemuan ini mendukung teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mendapatkan motivasi yang cukup, baik dari sisi penghargaan maupun tantangan pekerjaan, kinerja mereka cenderung meningkat. Pemberian motivasi yang tepat, seperti program insentif atau pengembangan keterampilan, dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memberikan pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,421, yang berarti setiap peningkatan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 42,1%. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi lebih cenderung mencapai kinerja yang lebih baik, karena mereka lebih teratur dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai faktor yang paling dominan. Hasil pengujian F menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0,05$).

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.771	0.595	0.587	2.07739

Tabel 3. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	677.591	2	338.795	78.506	0.000
Residual	461.764	107	4.316		
Total	1139.355	109			

Tabel 4. Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.569	1.987	
	X1	0.097	0.030	0.204
	X2	0.250	0.022	0.702

Tabel 5. Reliabilitas

Scale	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
X1	0.752	0.905	17
X2	0.757	0.932	19
Y	0.721	0.784	11

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, di mana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja yang lebih dominan menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek disiplin dalam manajemen sumber daya manusianya untuk meningkatkan produktivitas. Dalam konteks ini, pemberian sanksi maupun penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dapat menjadi salah satu pendekatan yang efektif.

Motivasi kerja juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus terus memotivasi karyawan dengan memberikan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

penghargaan atas pencapaian mereka serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan keterampilan dan karier. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung juga terbukti penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana para pemimpin perlu terlibat aktif dalam memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, kontribusi disiplin kerja yang lebih besar dalam konteks perusahaan PT. TI Matsuoka Winner Industry mungkin disebabkan oleh karakteristik industri yang membutuhkan kepatuhan yang tinggi terhadap prosedur operasional.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan di satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk semua industri. Kedua, penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data mungkin rentan terhadap bias responden, meskipun sudah diupayakan untuk menjaga objektivitas. Ketiga, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi pasar atau kebijakan pemerintah. Diharapkan penelitian lebih lanjut dapat memperluas cakupan sampel dan memperhitungkan variabel eksternal lainnya.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. TI Matsuoka Winner Industry. Hasil analisis mengungkapkan bahwa ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melatih para pemimpin untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dan partisipatif. Program pelatihan yang menekankan komunikasi efektif dan empati dapat membantu para pemimpin untuk lebih memahami dan memenuhi kebutuhan tim mereka.

Tingkat motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan semangat dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung memberikan kinerja yang lebih baik, berinovasi, dan berkontribusi lebih besar bagi tim. Untuk itu, perusahaan perlu merancang dan mengimplementasikan program penghargaan yang menarik, seperti insentif finansial, pengakuan atas prestasi, dan peluang pengembangan karir. Memberikan umpan balik yang konstruktif dan penghargaan atas pencapaian juga dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Disiplin kerja yang baik berhubungan erat dengan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang disiplin dapat mengelola waktu dan sumber daya dengan lebih baik, yang menghasilkan kinerja yang optimal. Perusahaan perlu menegakkan kebijakan disiplin yang jelas dan konsisten, serta memberikan pelatihan untuk membangun kesadaran tentang pentingnya disiplin dalam pekerjaan. Hal ini akan membantu karyawan memahami dan menerapkan disiplin dengan lebih baik dalam aktivitas sehari-hari mereka.

Berdasarkan hasil penelitian ini, direkomendasikan agar PT. TI Matsuoka Winner Industry mengintegrasikan gaya kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang kuat dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Sinergi antara ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Evaluasi rutin terhadap ketiga faktor ini sangat penting untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Umpan balik dari karyawan harus menjadi bagian dari proses evaluasi untuk memastikan bahwa kebijakan dan strategi manajemen selalu relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, penting untuk mempertimbangkan keterbatasan penelitian ini, seperti jumlah sampel yang terbatas dan potensi bias yang mungkin mempengaruhi hasil. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan metodologi yang lebih beragam dapat

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi PT. TI Matsuoka Winner Industry dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari., M. E. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).

Fabio, B. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *2*(1), 91–104. https://doi.org/10.17358/JABM.2.1.91

Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, *3*(2), 1–12. https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/almasraf/article/view/199

Palupiningtyas, D., Yuliamir, H., & Rahayu, E. (2022). Serta Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Hotel Muria. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *2*(3).

Prabowo, O. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *1*(2), 113–130.

Rahayu, E., & Yuliamir, H. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, *7*(2), 81–87.

Siregar, M. T. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, *02*, 141–154. https://www.researchgate.net/profile/Budiyan-Mariyadi/publication/359518480_article_category_Logistic_Management_Komparasi_Fuzzy_AHP_TOPSIS_dan_SMART_untuk_pemilihan_supplier_Comparison_Fuzzy_AHP_TOPSIS_and_SMART_methods_for_suppliers_selection/links/6242

Sutikno, M. S. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, 16. http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf

Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(2), 1599–1606.

Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analsisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, *2*(1), 58–67.

Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, *2*(1), 37–48. https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0