

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan

Fransisko Megi Sibagariang¹, Melinda Audia², Yosua Kharen AP Sitorus³, Viola Ayu Tiara⁴, Yovie Ernanda⁵
Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 15 April 2023

Revised: 19 Mei 2023

Accepted: 28 June 2023

Keywords:

Motivasi,
Kepemimpinan
Produktivitas
Kinerja Karyawan

Correspondence:**Ricky Rafii Ritonga**yovieernanda@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti motivasi, kepemimpinan, dan produktivitas. Motivasi merupakan suatu dorongan atau usaha keinginan yang ada dalam diri manusia yang dapat mengarahkan seseorang agar mampu mengerjakan tugas dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik angket. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) perhitungan hasil angket variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (2) Berdasarkan perhitungan hasil angket yang diberikan kepada karyawan Terminal Petikemas Belawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan. (3) Dari tabel ANOVA menunjukkan hasil yang signifikan, H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan produktivitas (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Terminal Petikemas Pelindo I Belawan.

This research is motivated by several factors used to improve employee performance such as motivation, leadership, and productivity. Motivation is an encouragement or an effort to desire that exists in humans that can direct someone to be able to do tasks well so that employee performance becomes better. This study uses a quantitative approach with a questionnaire technique. This research uses multiple linear regression analysis methods. The results showed that (1) the calculation of the questionnaire results of the motivation variable (X1) had a positive and significant effect on employee performance and (2) By the calculation of the results of the questionnaire given to Belawan Petikemas Terminal employees, there was a significant influence between Leadership (X2) on employee performance. (3) From the ANOVA table shows significant results, H_0 is rejected and H_a is accepted. There is a significant influence between motivation (X1), leadership (X2), and productivity (X3) on employee performance (Y) at Pelindo I Belawan Container Terminal.

This is an open-access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis global yang semakin kompetitif (Pfeffer, 2018). Dalam konteks industri jasa kepelabuhanan, peran SDM menjadi sangat krusial mengingat kompleksitas operasional dan tingginya tuntutan pelayanan (Boxall & Purcell, 2022). Pelindo I Belawan, sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di sektor kepelabuhanan, menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kinerja operasionalnya (Hofmann et al., 2020), terutama di tengah tren global yang semakin bergantung pada peti kemas sebagai moda utama dalam perdagangan internasional (Notteboom & Rodrigue, 2022). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di Pelindo I Belawan belum mencapai tingkat optimal, sebagaimana tercermin dari peningkatan keluhan pelanggan sebesar 15% dalam dua tahun terakhir, terutama terkait keterlambatan dalam proses bongkar muat (Laporan Tahunan Pelindo I, 2023; Wang et al., 2021). Hal ini menjadi perhatian serius mengingat Pelabuhan Belawan merupakan pintu utama perdagangan bagi wilayah Sumatera Utara (Ng et al., 2022).

Studi pendahuluan mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor mendasar yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja di Pelindo I Belawan (Aguinis, 2019). Salah satunya adalah gaya

kepemimpinan yang masih bersifat instruktif dan belum sepenuhnya mengadopsi pendekatan transformasional yang mampu memberdayakan karyawan secara lebih kolaboratif dan inspiratif (Bass & Riggio, 2006; DuBrin, 2005). Kepemimpinan transformasional diyakini lebih efektif dalam membangun komitmen dan semangat kerja melalui penciptaan visi bersama dan pemberdayaan karyawan (Avolio et al., 2004). Selain itu, sistem motivasi dan pengembangan karir yang belum terstruktur turut menyebabkan menurunnya semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja (Deci & Ryan, 2000; Luthans et al., 2015).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan. Judge dan Piccolo (2004) mengonfirmasi hal ini, sementara Alsafadi dan Altahat (2021) secara spesifik mencatat bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di sektor logistik. Korelasi serupa ditemukan oleh Gillet et al. (2021), yang menunjukkan bahwa dukungan otonomi dari pemimpin memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, sistem reward yang dirancang secara efektif terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja (Gerhart & Fang, 2015). Menurut teori determinasi diri yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000), penghargaan yang mampu memenuhi kebutuhan dasar psikologis kompetensi, otonomi, dan keterhubungan akan mendorong motivasi intrinsik yang berdampak positif pada produktivitas (Gagné & Deci, 2005).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan di Pelindo I Belawan (Yukl, 2013) serta mengevaluasi peran sistem reward sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut (Zhang & Bartol, 2010). Kebaruan dari penelitian ini terletak pada integrasi teoritis antara pendekatan kepemimpinan transformasional (Bass & Riggio, 2006) dan teori determinasi diri (Deci & Ryan, 2000) dalam konteks sektor jasa kepelabuhanan yang belum banyak dieksplorasi, terutama pada BUMN di Indonesia. Model konseptual yang ditawarkan mengisi celah literatur dengan memadukan pendekatan kepemimpinan dan sistem reward sebagai pendorong kinerja SDM secara simultan.

Selain memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen SDM, penelitian ini juga memiliki nilai praktis dan kebijakan. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen Pelindo I Belawan dalam menyusun kebijakan kepemimpinan dan sistem insentif yang lebih efektif, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan serta memperbaiki layanan operasional pelabuhan (Armstrong & Taylor, 2020). Sementara itu, dari sisi kebijakan, temuan ini dapat menjadi referensi dalam perumusan kebijakan SDM di BUMN sektor kepelabuhanan lainnya. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dan sistem reward berbasis kebutuhan psikologis karyawan, BUMN dapat meningkatkan efisiensi pelayanan dan mendukung akselerasi pertumbuhan ekonomi nasional (World Bank, 2022).

Uraian Teori

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada umumnya menjadi tolok ukur yang digunakan oleh perusahaan dalam menilai karyawannya. Karyawan yang telah berkinerja sesuai standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum mampu mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi. Bentuk penghargaan dan konsekuensi tersebut dapat berupa promosi jabatan, kenaikan kompensasi, mutasi, hingga pemutusan hubungan kerja. Melalui proses penilaian kinerja, perusahaan juga dapat mengetahui sejauh mana tujuannya telah tercapai.

Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan tertentu yang harus dilaksanakan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar kerja. Bangun (2012) juga menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai dapat diukur melalui jumlah hasil kerja yang dihasilkan, kualitas hasil kerjanya, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran, dan kemampuan dalam bekerja sama.

Motivasi

Hasibuan (2000:142) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat pada seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya

dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan dengan bawahannya agar dapat bekerja dengan baik dan menyatu dengan tujuan yang diinginkan. Untuk motivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan.

Kepemimpinan

Menurut Crainer, terdapat lebih dari 400 definisi kepemimpinan (Mullins, 2005). Dari sekian banyak definisi kepemimpinan, ada yang mengatakan kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk memengaruhi kegiatan kelompok. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mencapai kesepakatan mengenai tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan suatu usaha untuk mengarahkan orang lain guna mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan suatu hubungan yang saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut. Meskipun cukup sulit untuk digeneralisasikan, pada prinsipnya kepemimpinan (leadership) adalah tentang seseorang yang mempengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan. Namun bukan berarti setiap orang yang mempengaruhi orang lain untuk suatu tujuan disebut sebagai pemimpin.

Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu output dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang memfokuskan perhatian pada output yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan perbandingan antara input dan output.

Karyawan mempunyai tugas pada masing-masing bagian unit kerja untuk menjalankan kegiatan operasionalnya di lingkungan kerja perusahaan. Kemungkinan ketika mereka aktif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif menunjang produktivitas karyawan, sebaliknya lingkungan yang tidak nyaman akan mengganggu konsentrasi kerja. Permasalahan yang timbul di lingkungan perusahaan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan berupaya untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Dalam menunjang produktivitas kerja, faktor lingkungan kerja memiliki hubungan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bermula dari kesadaran diri karyawan dan pimpinan dalam perusahaan. (Ramadon, Syahri & Yanti) Pasmawati., 2017).

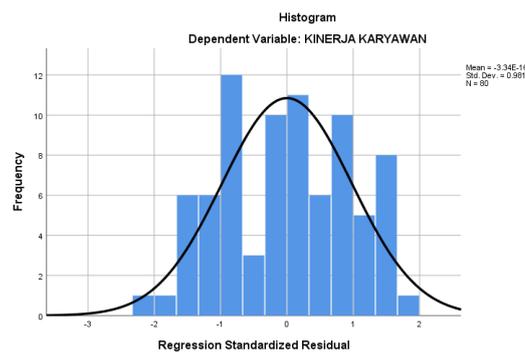
Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:7), Penelitian kuantitatif merupakan data penelitian yang berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Pendekatan penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Terminal Petikemas Belawan sebanyak 80 orang, dengan sampel sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, seperti metode survei, metode observasi, dan metode dokumentasi

Hasil Dan Pembahasan

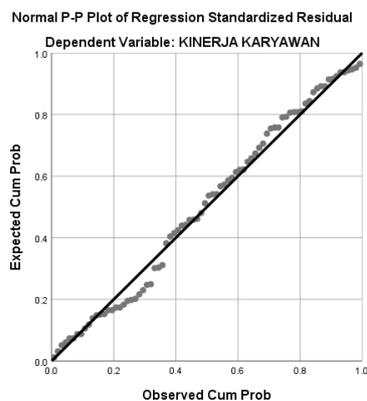
Uji normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas biasanya dilakukan untuk menguji pada suatu model regresi, pada variabel bebas atau variabel terikat, atau keduanya apakah berdistribusi normal atau tidak normal.



Gambar 2

Berdasarkan hasil yang diperoleh, kurva di atas bergerak normal dan seimbang membentuk garis simetri U serta titik berada di tengah yaitu di titik 0, maka dapat disimpulkan bahwa data pada kurva histogram berdistribusi normal.



Gambar 2

Dari hasil grafik di atas menunjukkan bahwa semua titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, dari grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa titik-titik pada grafik berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105) uji multikolinearitas ini mempunyai tujuan untuk menguji suatu model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas atau independen karena model regresi yang baik seharusnya tidak berkorelasi dengan variabel independen. Uji multikolinearitas ini dapat dilihat dari besarnya VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance.

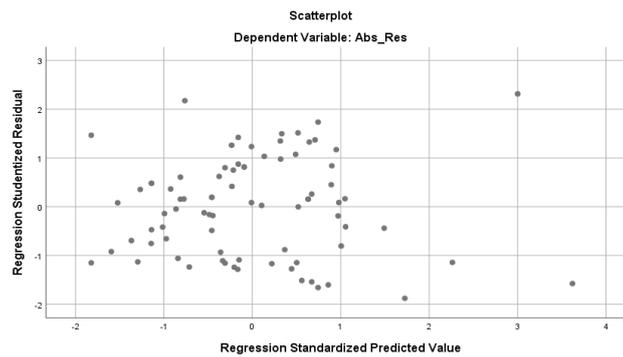
Hal ini dapat dilihat pada tabel di atas pada bagian Statistik Kolinearitas, bahwa semua variabel toleransi adalah 0,10 dan VIF 10. Dengan demikian, ketiga variabel ini tidak mempengaruhi multicorneralitas.

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,202	2,778			2,233	,029		
Motivasi	,237	,079	,300		3,008	,004	,947	1,057
Kepemimpinan	,150	,062	,240		2,428	,018	,965	1,036
Produktivitas	,302	,081	,369		3,751	,000	,978	1,023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (ZRESID), jika tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan juga tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Tes Glejser

Dari tabel 1 di atas diketahui masing-masing variabel Motivasi (0,768), Kepemimpinan (0,201), dan Produktivitas (0,191) disimpulkan bahwa semua variabel tersebut adalah 0,05, dengan ketentuan tersebut maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2012:97), Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 2 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.532 ^a	.283	.255	2.158	1.897

A. Prediktor: (konstan), produktivitas, kepemimpinan, motivasi

B. Variabel dependen: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjust R Square sebesar 0,283 atau 28%. Artinya variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen produktivitas, kepemimpinan, dan motivasi perusahaan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,202	2,778			2,233	,029		
Motivasi	,237	,079	,300		3,008	,004	,947	1,057
Kepemimpinan	,150	,062	,240		2,428	,018	,965	1,036
Produktivitas	,302	,081	,369		3,751	,000	,978	1,023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel 3 di atas menunjukkan bahwa konstanta (α) memiliki nilai sebesar 6,202 yaitu variabel bebas memiliki nilai nol maka kinerja pegawai di Terminal Petikemas Pelindo I tetap sebesar 6.202 satuan. Oleh karena itu koefisien variabel motivasi sebesar 0,237 bertanda positif yang berarti setiap pergerakan variabel tersebut berdasarkan level, koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,150 bertanda

positif yang berarti setiap pergerakan variabel tersebut berdasarkan level, koefisien variabel produktivitas sebesar 0,302 bertanda positif yang berarti setiap terjadi pergerakan variabel tersebut berdasarkan level.

$$Y(\text{Kinerja Karyawan}) = 6,202 + 0,237 \text{ Motivasi (X1)} + 0,150 \text{ Kepemimpinan (X2)} + 0,302 \text{ Produktivitas (X3)}$$

Uji F Uji

Menurut Ghozali (2012:98) uji statistik F mempunyai arti bahwa semua variabel bebas atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat atau variabel dependen.

Tabel 4 Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.642	3	46.547	9.996	.000 ^b
	Residual	353.908	76	4.657		
	Total	493.550	79			

a. Dependent Variable: EMPLOYEE PERFORMANCE

b. Predictors: (Constant), PRODUCTIVITY, LEADERSHIP, MOTIVATION

Hasil tabel 4 di atas menunjukkan bahwa derajat kebebasan 1 (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan derajat kebebasan 2 (df_2) = $n - k = 80 - 4 = 76$, yaitu n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, sehingga diketahui Ftabel dengan taraf signifikan 0,05 = 2,68. Dan probabilitas signifikansinya adalah 0,000. Maka nilai Fhitung (9,996) > Ftabel (2,68), maka probabilitas signifikansinya 0,000 < 0,005.

Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu, variabel motivasi, kepemimpinan, dan produktivitas memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Petikemas Pelindo I Belawan.

Uji-T

Uji statistik menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel bebas secara individual menjelaskan variasi variabel terikat secara parsial (Ghozali; 2009)

Tabel 5 Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,202	2,778		2,233	,029		
Motivasi	,237	,079	,300	3,008	,004	,947	1,057
Kepemimpinan	,150	,062	,240	2,428	,018	,965	1,036
Produktivitas	,302	,081	,369	3,751	,000	,978	1,023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Berdasarkan variabel motivasi di atas diperoleh nilai thitung sebesar 3,008 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004, sedangkan ttabel memiliki nilai sebesar 1,995 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 sehingga thitung (3,008) > ttabel (1,995) dan signifikansi sebesar 0,004 < 0,05, maka diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, secara parsial variabel motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Petikemas Pelindo I Belawan.
- Berdasarkan variabel Kepemimpinan diperoleh nilai thitung sebesar 2,428 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018, sedangkan ttabel memiliki nilai sebesar 1,995 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga thitung (2,428) > ttabel (1,995) dan tingkat signifikansi sebesar 0,018 < 0,05, maka diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi berdasarkan variabel Kepemimpinan secara parsial telah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Terminal Petikemas Pelindo I Belawan.
- Berdasarkan variabel Produktivitas diperoleh nilai thitung sebesar 3,751 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan ttabel memiliki nilai sebesar 1,995 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga thitung (3,751) > ttabel (1,995) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka diambil

keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi berdasarkan variabel produktivitas secara parsial telah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Petikemas Pelindo I Belawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,008 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,995. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan.

Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karena memberikan dorongan internal maupun eksternal bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika motivasi diberikan secara tepat baik melalui insentif, pengakuan, maupun pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan cenderung lebih bersemangat, fokus, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini selaras dengan teori motivasi seperti yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik akan mendorong individu untuk bekerja secara optimal karena didorong oleh rasa pencapaian, otonomi, dan keterhubungan.

Dengan demikian, hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan bersifat linier, di mana peningkatan motivasi akan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas dan kuantitas output kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan strategi peningkatan motivasi yang tepat guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,428 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,995. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam menentukan arah dan strategi pengembangan perusahaan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberikan arahan, tetapi juga mampu membangun visi bersama, memberdayakan tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Gaya kepemimpinan yang tepat, khususnya kepemimpinan transformasional, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan sinergi antar anggota tim. Dengan adanya kepemimpinan yang kuat, proses pengambilan keputusan menjadi lebih efisien, koordinasi kerja menjadi lebih baik, serta potensi konflik dapat diminimalkan. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan bersifat strategis, di mana pemimpin yang inspiratif dan suportif akan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif bukan hanya memengaruhi hasil kerja secara individu, tetapi juga memperkuat kohesi tim dan menyelesaikan berbagai tantangan yang muncul dalam dinamika organisasi.

Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis yang diperoleh, diketahui bahwa variabel produktivitas (X_3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,751 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai.

Produktivitas sangat erat kaitannya dengan kinerja karena mencerminkan efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang produktif mampu memanfaatkan waktu, sumber daya, dan kompetensi secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal. Dalam konteks operasional perusahaan, produktivitas tidak hanya berpengaruh terhadap hasil kerja individu, tetapi juga berdampak langsung pada kelancaran proses bisnis secara keseluruhan.

Produktivitas menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Ketika karyawan tidak produktif, maka berbagai kegiatan operasional akan terganggu, yang pada akhirnya akan menurunkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas merupakan elemen dasar yang memengaruhi kemampuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Dengan demikian, perusahaan perlu mengembangkan sistem kerja

dan lingkungan yang mendukung produktivitas tinggi, baik melalui pelatihan, pemberdayaan, maupun optimalisasi proses kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan, dan produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Petikemas Pelindo I Belawan, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi berperan penting dalam mendorong semangat kerja melalui dorongan internal maupun eksternal. Kepemimpinan yang efektif, khususnya transformasional dan partisipatif, mampu menciptakan kerja sama tim yang solid dan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, produktivitas menunjukkan kontribusi nyata terhadap kelancaran operasional perusahaan melalui efisiensi dan efektivitas kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti ruang lingkup yang hanya mencakup satu unit kerja, potensi bias persepsi dalam pengisian kuesioner, serta belum mencakup seluruh faktor yang dapat memengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi atau kepuasan kerja.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya manajemen mengembangkan strategi motivasi yang efektif, menerapkan kepemimpinan yang memberdayakan, serta memastikan ketersediaan sumber daya pendukung produktivitas. Rekomendasi penelitian selanjutnya sebaiknya diperluas ke unit atau perusahaan serupa untuk meningkatkan generalisasi. Pendekatan campuran juga dapat digunakan guna menggali data kualitatif, serta mengeksplorasi variabel tambahan yang relevan dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor jasa kepelabuhanan.

Referensi

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management*. Chicago Business Press.
- Andri Feriyanto, & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Anwar, S. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis (Cet. ke-4)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951–968.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barney, J., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, 37(1), 31–46.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed.)*. Mahwah, NJ: Psychology Press.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and Human Resource Management (5th ed.)*. London: Palgrave Macmillan.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802–835.
- Dubrin, A. J. (2005). *Kepemimpinan (Edisi ke-2, Terj.)*. Jakarta: Prenada Media.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, intrinsic motivation, and performance: Insights from self-determination theory. *Journal of Management*, 41(1), 6–35.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21 (Cet. ke-7)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi ke-8)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung.

- Hofmann, E., Busse, C., & Bode, C. (2020). Human resource management in logistics: A framework and literature review. *Logistics*, 4(1), 1–20.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Komaruddin. (2006). *Manajemen Pengendalian Mutu Terpadu: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford: Oxford University Press.
- Meyer, J. P., & Gagné, M. (2008). Employee engagement from a self-determination theory perspective. *Organizational Dynamics*, 37(4), 292–303.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mullins, L. J. (2005). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Inggris: Pearson Education Limited.
- Ng, A. K. Y., Liu, J. J., & Notteboom, T. (2022). *Port Geography and Management*. London: Palgrave Macmillan.
- Notteboom, T., & Rodrigue, J. P. (2022). *Port Economics, Management and Policy*. New York: Routledge.
- Pfeffer, J. (2018). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Boston: Harvard Business Press.
- Ramadhan, S., & Pasmawati, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja. *CDK Universitas Bina Darma*, 3(12), 1–12.
- Setiawan, S. (2014). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Tesis tidak diterbitkan*.
- Sinungan, M. (1997). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugeng Budiono. (2003). *Antologi Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, K. K. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian SMART*. Bandung: Alfabeta.
- Wang, J. J., Ng, A. K. Y., & Cullinane, K. (2021). *Port Management and Operations*. New York: Routledge.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- World Bank. (2022). *World Development Report 2022: Finance for an Equitable Recovery*. Washington, DC: World Bank Publications.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Boston: Pearson.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128.