



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 8270-8277

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Primakarya Aditama

Nurhaliza

Universitas Sunan Giri Surabaya

Email: nurhalizasirajuddin1342@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan yang efektif akan mendorong dan menimbulkan kinerja tinggi dari bawahannya. Disiplin kerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuannya, karena setiap karyawan akan mempunyai kinerja yang meningkat jika disiplin dalam bekerja. motivasi diperlukan bagi setiap karyawan karena mendorong atau mendorong peningkatan kinerja. Upaya tim sangat penting bagi perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan sebagai sebuah perusahaan. Setelah meninjau dan berdiskusi dengan karyawan mengenai kualifikasi. Kesimpulan CV. Primakarya Aditama adalah terdapat kekurangan pada gaya kepemimpinan. Pemimpin tidak menegakkan aturan dengan tepat dan terdapat pembagian kerja yang tidak selaras sehingga menghasilkan hasil yang tidak efektif dan efisien. Pengawasan yang tidak memadai menyebabkan keterlambatan penyampaian hasil. Pemimpin juga tidak tegas dalam memberi tindakan terhadap karyawan yang tidak bekerja sesuai standar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Primakarya Aditama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Primakarya Aditama. Metode penelitian sampel menggunakan desain non probabilitas yaitu teknik sampling jenuh dengan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Primakarya Aditama.
Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, CV. Primakarya Aditama*

Abstract

The success of a company depends on the performance of employees in the company. An effective leadership style will encourage and generate high performance from subordinates. Work discipline is a must for a company to achieve its goals, because every employee will have increased performance if they are disciplined at work. Motivation is necessary for every employee because it encourages or encourages increased performance. Team efforts are essential for companies that want to achieve success as a company. After reviewing and discussing with employees regarding qualifications. Conclusion CV. Aditama's primakarya is that there are shortcomings in his leadership style. Leaders do not enforce the rules properly and there is a division of work that is not aligned, resulting in ineffective and inefficient results. Inadequate supervision causes delays in delivering results. Leaders are also not firm in taking action against employees who do not work according to standards. The purpose of this research is to determine the influence of leadership style, work discipline, and work motivation on employee performance at CV. Primakarya Aditama. The population in this study were all CV employees. Primakarya Aditama. The sample research method uses a non-probability design, namely a saturated sampling technique with quantitative research and using a questionnaire to collect data. The research results show that leadership style, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at CV. Primakarya Aditama.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, CV. Primakarya Aditama

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan perusahaan memiliki dampak signifikan pada budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat menginspirasi tim, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, konflik internal, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan nilai dan tujuan perusahaan menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

CV.Primakarya Aditama merupakan organisasi perusahaan yang didalamnya terdapat karyawan yang melakukan pekerjaan untuk tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi. Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Salah satu faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. (Manaroinsong dkk, 2018) dimana dengan adanya gaya kepemimpinan maka akan terjalin Kerjasama serta adanya visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan hasil kinerja seseorang karena pemimpin mengetahui bagaimana menciptakan sebuah kerjasama yang baik dalam diri setiap bawahan maupun pimpinan itu sendiri. Pemimpin juga harus mampu menciptakan sikap karyawan yang baik dan suasana kerja yang nyaman agar kinerja karyawan meningkat.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan perusahaan melibatkan komunikasi efektif, motivasi, pembinaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, kejelasan visi dan misi perusahaan juga dapat memainkan peran penting dalam memandu karyawan menuju tujuan bersama.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan yang efektif akan mendorong dan menimbulkan kinerja tinggi dari bawahannya. Disiplin kerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuannya, karena setiap karyawan akan mempunyai kinerja yang meningkat jika disiplin dalam bekerja. motivasi diperlukan bagi setiap karyawan karena mendorong atau mendorong peningkatan kinerja. Upaya tim sangat penting bagi perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan sebagai sebuah perusahaan. Setelah meninjau dan berdiskusi dengan karyawan mengenai kualifikasi. Kesimpulan CV. Primakarya Aditama adalah terdapat kekurangan pada gaya kepemimpinan. Pemimpin tidak menegakkan aturan dengan tepat dan terdapat pembagian kerja yang tidak selaras sehingga menghasilkan hasil yang tidak efektif dan efisien. Pengawasan yang tidak memadai menyebabkan keterlambatan penyampaian hasil. Pemimpin juga tidak tegas dalam memberi tindakan terhadap karyawan yang tidak bekerja sesuai standar.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Primakarya Aditama adalah disiplin kerja. Pada perusahaan, penurunan disiplin kerja ditunjukkan dengan adanya absensi karyawan yang meningkat, pekerjaan yang tidak dikerjakan sesuai standar kerja, serta jam kerja yang belum jelas. CV. Primakarya Aditama juga harus memperhatikan penurunan semangat yang berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di perusahaan tersebut, terlihat adanya rendahnya semangat kerja di kalangan karyawan, beberapa karyawan juga merasa tidak sesuai dengan pekerjaannya sehingga menurunkan motivasi kerjanya.

Komponen kinerja karyawan selanjutnya adalah kerjasama tim. Kerja sama tim yang baik akan muncul dari gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk berkolaborasi secara efektif sehingga terjalin komunikasi yang baik antara satu sama lain. Berdasarkan

latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan *Team work* terhadap Kinerja Karyawan di CV. Primakarya Aditama”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2019). Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti akan terjun langsung kelapangan untuk melakukan pengamatan ataupun peninjauan langsung untuk melihat keadaan dan kondisi.

Pengaruh Perilaku Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ada di Lokasi penelitian yang dilaksanakan di CV.Primakarya Aditama, Fokus penelitian merupakan inti yang didapatkan dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperoleh dari studi kepustakaan ilmiah (Moleong, 2012). Penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan perilaku terhadap kinerja Karyawan di CV.Primakarya Aditama. Metode penelitian sampel menggunakan desain non probabilitas yaitu teknik sampling jenuh dengan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kerja tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Primakarya Aditama. Perusahaan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengembangkan program pengembangan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kerja tim yang efektif.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik mempunyai kinerja karyawan yang tinggi pula. Disiplin kerja merupakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu karyawan dengan disiplin kerja yang baik terkait waktu, kehadiran, dan lain-lain akan menjadikan perusahaan mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Primakarya Aditama, sehingga mengartikan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik tidak memberikan pengaruh atau memberikan pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV.Primakarya Aditama.

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwasanya gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu CV. Primakarya Aditama menerapkan gaya kepemimpinan dengan melibatkan kombinasi antara kepemimpinan transformasional dengan menginspirasi dan memberdayakan karyawan, serta kepemimpinan yang situasional yang dimana dapat disesuaikan dengan kebutuhan *teamwork*. Fleksibilitas dan komunikasi efektif juga menjadi salah satu elemen penting dalam pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh CV. Primakarya Aditama.

Berdasarkan hasil dari 30 responden yang diperoleh bahwa adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan CV.Primakarya Aditama akan termotivasi apabila gaya kepemimpinan yang terdiri atas kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi diterapkan sesuai dengan harapan dan keinginan Karyawan.

Ketika karyawan CV.Primakarya Aditama merasa cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Hasil analisis tanggapan responden yang ada, pada variabel gaya kepemimpinan pada dimensi kepemimpinan direktif, atasan selalu memberikan perintah dengan jelas, kegiatan di perusahaan selalu ditentukan oleh atasan, atasan selalu memberitahu bawahan tentang bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan, ada hubungan yang cukup harmonis antara atasan dan bawahan, disisi lain atasan selalu menerapkan aturan untuk mengontrol bawahan. Dimensi kepemimpinan yang kurang mendukung, atasan kurang memberikan dukungan pegawai dalam bekerja, tidak selalu memberikan dukungan kepada karyawan yang berprestasi, kurangnya dalam memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja. Dimensi kepemimpinan partisipatif, atasan sering berkonsultasi untuk merumuskan pekerjaan dengan karyawan, sering bekerjasama dengan karyawan dalam menyusun tugas pekerjaan, sering menggunakan partisipasi dari bawahan untuk melancarkan komunikasi, atasan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah dengan pimpinan. Dimensi kepemimpinan berorientasi prestasi, atasan selalu memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam pekerjaan, namun atasan kurang memberikan apresiasi yang baik dan memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi dan tidak berorientasi bagaimana pegawai berprestasi dalam pekerjaan. Secara keseluruhan hasil tanggapan responden berada pada kategori menengah yang

artinya ketika gaya kepemimpinan di CV.Primakarya Aditama semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk bekerja.

Hal tersebut memberikan makna bahwa motivasi kerja karyawan CV.Primakarya Aditama akan meningkat ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan baik dan sesuai harapan karyawan.

Motivasi Kerja Pada Karyawan CV.Primakarya Aditama

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden, pada variabel motivasi kerja pada dimensi motiv, karyawan mengakui bahwa mereka bekerja untuk mencari gaji yang adil dan layak, untuk mengembangkan potensi diri untuk lebih maju. Dimensi harapan, karyawan mengakui bahwa pimpinan kurang memberikan nasehat atas persoalan yang dihadapi dalam pekerjaan, kurangnya ketegasan dalam memberi sanksi bagi karyawan yang tidak sesuai atas pekerjaannya, kurang membuka kesempatan untuk karyawan mengembangkan karier, sehingga hal tersebut menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, kurang menyenangkan dan pimpinan jarang memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Dimensi insentif, karyawan mengakui bahwa

system penggajian yang diterapkan di kantor sudah baik, besarnya gaji karyawan mengacu pada aturan yang berlaku, Secara umum dari hasil tanggapan responden terhadap motivasi kerja karyawan di CV.Primakarya Aditama dalam kategori menengah, hal ini disimpulkan bahwa ketika karyawan semakin termotivasi dalam bekerja maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya.

Karyawan akan termotivasi ketika harapan-harapannya terpenuhi seperti mendapat gaji yang tinggi, mendapatkan peluang promosi dan peluang dalam pengembangan karier disamping itu juga karyawan akan termotivasi ketika merasa bahwa pekerjaan yang ditekuni cocok dan menyenangkan serta gaya kepemimpinan yang diterapkan cocok dengan keinginan dan harapan karyawan. Dan ketika karyawan termotivasi maka mereka akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan CV.Primakarya Aditama yang berada posisi menengah akan meningkatkan kinerjanya apabila perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan pada dimensi harapan.

SIMPULAN

Dengan melakukan penelitian ini penulis berharap Untuk lebih baik lagi kedepannya pimpinan perusahaan CV. Primakarya Aditama dapat memberikan contoh kepada karyawan untuk membuka diskusi yang aktif dan relevan agar Komunikasi Interpersonal dapat berjalan efektif. Lebih antusias lagi dalam memberi nasehat atas persoalan yang dihadapi dalam

pekerjaan karyawan, meningkatkan ketegasan dalam memberi sanksi bagi karyawan yang tidak sesuai atas pekerjaannya, membuka kesempatan untuk karyawan mengembangkan karier, sehingga hal tersebut dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, menyenangkan dan sebagai pimpinan wajib memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Kenyamanan yang dirasakan karyawan menciptakan keharmonisan antar karyawan dan karyawan diharapkan akan memberikan timbal balik untuk perusahaan dengan kontribusi kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Apabila semuanya terpenuhi pasti perusahaan akan lebih berkembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Primakarya Aditama.

DAFTAR PUSTAKA

- Benjamin Bukit, dkk., 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- E-jurnal.lppmunsera.org. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja - lppmunsera. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/download/2277/1737>
- Ejournal.stei.ac.id. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan - eJournal STEI. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JAM/article/view/375/230>
- Ginting, F. Delviana S. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi. 14–31.
- Hamali. (2016). Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 6(1), 105-116.
- Hanafi, A. (2016). The Influence of Competence And Teamwork on Employees Performance of Agriculture, Crops and Horticulture Service, South Sumatera Province. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(2), 235–256. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v14i2.4005>
- Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, F. (2018). Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Hwang, M. I. (2018). Relationship between teamwork and team performance: Experiences from an ERPsim competition. *Journal of Information Systems Education*, 157- 168.
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977– 1987.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R, Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan dalam EKUITAS (*Jurnal Ekonomi dan Keuangan*), Vol. 4 No. 2 Juni 2020, hal. 145-165.

- Jimfeb.ub.ac.id. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Komponen – Universitas Brawijaya. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/7733/6663>
- Lexy J Moloeng, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2016), Cet. XXXV, h. 157.
- Murtiyoko, H. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(4), 117–128.
- Mangkunegara, A. A. (2013). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Portaluqb.ac.id. (2023). 2.1 Disiplin Kerja 2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja. <http://portaluqb.ac.id:808/155/4/BAB%20II%20.pdf>.
- Priskilla, N. M., & Santika, I. P. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan KerjasamaTim terhadap Kinerja Karywan di Puri Saron Hotel Seminyak. Journal OF Applied Management Studies, 01(1), 61–73. <http://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article/view/9>.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong. Katalogis, 6(5), 35–46. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/11414>.
- Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik), 12(1).
- Repository.radenintan.ac.id. (2021). Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MAN Se-Bandar Lampung Tesis - Raden Intan Repository. <http://repository.radenintan.ac.id/14729/1/PERPUS%20PUSAT%20BAB%20I%20DAN%20.pdf>
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. S. Nasution, Metode Research, (Jakarta: Bumi aksara, 2011), h. 143.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta.
- Silvani, E., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 5(1), 47–57. <http://eprints.unmer.ac.id/349/>. Setiana & Dewi. 2022. Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Surabaya: Global Aksara Pers.