

## ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV NAYA MUDA KONSTRUKSI PEKANBARU

**Arvin Arief Ismael, Hari Wibowo Utomo**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

Email: arvinariefismail14@gmail.com, hari.wibowo.utomo@gmail.com

| INFO ARTIKEL                                                                                | ABSTRAK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Diterima<br>14 Oktober 2021<br>Direvisi<br>5 November 2021<br>Disetujui<br>16 November 2021 | Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan masalah yang ada pada CV. Naya Muda Konstruksi yang dimana Perkembangan sektor bisnis jasa bidang pembangunan dan perbaikan jasa konstruksi, menjadi peluang bagi perusahaan kecil untuk sub pekerjaan sektoral. Memanfaatkan peluang dalam meraih konsumen, menciptakan persaingan antara perusahaan-perusahaan jasa pembangunan dan perbaikan serupa. Hal ini juga membuat setiap perusahaan harus menginovasi strategi pemasaran yang kreatif dalam menjual jasa yang ditawarkan kepada target sasaran. CV. Naya Muda Konstruksi merupakan salah satu perusahaan jasa, yang berdiri pada tahun 2010 dan bergerak di bidang jasa pembangunan dan perbaikan jasa konstruksi. Kendala yang sering terjadi adalah ketika jadwal pengerjaan proyek yang selesai tidak tepat waktu. Dalam keadaan inilah perlunya arahan pimpinan, motivasi perusahaan dan disiplin kerja yang baik antar bidang kerja di CV. Naya Muda Konstruksi agar bisa di tindak lanjuti kinerja karyawan sesegera mungkin sehingga tidak menimbulkan kekecewaan dari konsumen. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV..Naya Muda Konstruksi Pekanbaru. |
| <b>Kata Kunci:</b><br>Kepemimpinan ,<br>Motivasi dan<br>Disiplin Kerja,<br>Kinerja Pegawai. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Keywords:</b><br>Motivation and<br>Work Discipline,<br>Employee                          | <b>ABSTRACT</b><br><i>This study aims to describe the problems that exist on the CV. Naya Muda Konstruksi, where the development of a service business in the field of construction and construction services improvement, becomes an opportunity for small companies for sub-sectoral jobs. Take advantage of opportunities to reach consumers, creating competition between similar development and improvement service companies. This also makes every company must innovate a creative marketing strategy in selling services offered to target targets. CV. Naya Muda Konstruksi is one of the service companies, which was established in 2010 and is engaged in construction services and construction services improvement. Kendala that often occurs is when the schedule of work on the completed project is not on time. In these circumstances, the need for leadership direction, company motivation and good work discipline between fields of work in CV. Naya Muda Konstruksi so that it can follow up employee performance as soon as possible so as not to cause disappointment from consumers. Based on the description above, the author is interested in conducting research that will be poured in the form of scientific writing entitled "Analysis of The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee</i>              |

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi/perusahaan untuk mengatur, mengelola dan mendayagunakan karyawan agar dapat beroperasi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2017). Sumber daya manusia perusahaan perlu dikelola dengan baik agar tercipta antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan (Syarif, 2010). Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan perusahaan itu sendiri (Citrawati & Khuzaini, 2021).

Ke-pemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional (Luthans, 2006) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut memiliki komponen berupa arah perilaku dan kekuatan perilaku (Muhandri & Kadarisman, 2012).

Disiplin kerja memberikan manfaat positif bagi organisasi (Sari & Hadijah, 2016) karena dengan disiplin kerja internal, karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan aturan standar kerja. Wirawan (2009) dalam (Fauzi, 2014), yaitu sikap dan perilaku mematuhi peraturan organisasi, tata kerja, etika, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi

Karyawan CV membutuhkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Naya Muda Construction Pekanbaru memandang bahwa pekerjaan antara satu area kerja dengan area kerja lainnya saling berkaitan, sehingga jika terjadi kesalahan pada satu area kerja, maka semua pekerjaan akan terhambat (Sutanto & Suwondo, 2015).

Kendala yang sering terjadi adalah pada saat jadwal proyek mengalami keterlambatan pekerjaan (Kamaruzzaman, 2012), dalam keadaan inilah perlu disiplin kerja yang baik antar bidang kerja CV.Naya Muda Dalam hal ini perlu dibentuk disiplin kerja yang baik antar wilayah kerja CV. Naya Muda Konstruksi agar dapat segera ditindaklanjuti. untuk menghindari menyebabkan Kekecewaan konsumen. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, kemudian menulis dalam bentuk penulisan ilmiah yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Naya Muda Konstruksi Pekanbaru".

Tujuan penelitian ini dibuat guna meningkatkan disiplin kerja yang baik antar bidang di Templet Dzulqarnain Andira.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini merupakan penelitian deskriptif (Soendari, 2012), dengan menggunakan pendekatan kualitatif (Cresswell, 2017). Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena yang ada, termasuk fenomena alam dan buatan. Fenomena dapat berupa wujud, aktivitas, ciri, perubahan, hubungan, persamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya (Gunawan, 2013).

Teknologi pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknologi pengumpulan data observasi yang digunakan adalah observasi partisipasi, dimana peneliti berpartisipasi langsung dalam kegiatan sehari-hari CV. Naya Muda Konstruksi sebagai sumber data. Pengumpulan data Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu peneliti hanya mencantumkan poin-poin

utama dalam CV.. Naya Muda Konstruksi kasus yang diwawancarai.

### Hasil dan Pembahasan

#### A. Penerapan Kepemimpinan Dalam

##### Meningkatkan Kinerja

kepemimpinan di dalam CV..Naya Muda Konstruksi yang efektif tidak dapat tercapai tanpa inklusi penuh, inisiatif dan kerja sama karyawan. Oleh karenanya pemberian arahan telah dilakukan agar karyawan bekerja sesuai dengan SOP.

#### B. Penerapan Motivasi Dalam Meningkatkan

##### Kinerja

motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut memiliki komponen berupa arah perilaku dan kekuatan perilaku

#### C. Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv.Naya Muda Konstruksi

Selama ini semua karyawan Cv.Naya Muda Konstruksi sudah bekerja dengan disiplin yaitu sesuai aturan yang berlaku di perusahaan .selain disiplin waktu dalam bekerja karyawan juga dituntut disiplin dalam bekerja hal ini dilakukan agar meminimalisir keluhan pelanggan seperti hasil service yang baik dan sparepart listrik yang original. agar kesalahan sekecil apapun bisa terhindar, perusahaan Cv.Naya Muda Konstruksi akan memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan, hal ini dilakukan untuk meminimalisir kerugian perusahaan serta kepuasan konsumen .

#### D. Penerapan Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv.Naya Muda Konstruksi Pekanbaru Seharusnya

Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu ([Silalahi, 2011](#))

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuasaan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam pencapaian tujuan ([Pasaribu & Pasaribu, 2020](#))

Disiplin kerja adalah tindakan yang diambil oleh manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi persyaratan peraturan yang berbeda ini. Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerjasama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerjanya. ([Rumondor et al., 2016](#))

Kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh positif akan kinerja karyawan agar tercipta nya tujuan bersama. Motivasi perusahaan berupa reward atau punishment untuk memacu kinerja karyawan agar menghasilkan suatu produk atau jasa yang baik untuk konsumen

Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan, dengan demikian dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dapat direalisasikan dengan baik akan dapat mengurangi karyawan dalam melakukan tindakan yang menyimpang.

## Kesimpulan

CV. Naya Muda Konstruksi Pekanbaru merupakan perusahaan kecil dibidang jasa pembangunan dan perbaikan konstruksi di Pekanbaru. Perusahaan ini melaksanakan kepemimpinan yang baik dengan karyawan ,Motivasi karyawan dengan bentuk reward kepada karyawannya. Tingkat disiplin yang baik yang mana sangat minim complain dari para konsumen.

## Bibliografi

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51. [Google Scholar](#)
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3). [Google Scholar](#)
- Cresswell, J. W. (2017). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (Edisi Ketiga)*. Pustaka Belajar. [Google Scholar](#)
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185. [Google Scholar](#)
- Gunawan, I. (2013). Metode penelitian kualitatif. *Jakarta: Bumi Aksara*, 143. [Google Scholar](#)
- Kamaruzzaman, F. (2012). Studi Keterlambatan Penyelesaian Proyek Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 12(2). [Google Scholar](#)
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior (terjemahan)*. Yogyakarta: Andi, 637. [Google Scholar](#)
- Muhandri, T., & Kadarisman, D. (2012). *Sistem Jaminan Mutu Industri Pangan*. PT Penerbit IPB Press. [Google Scholar](#)
- Pasaribu, S. E., & Pasaribu, S. E. (2020). Analisis Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Harga Saham PT Garuda Indonesia Persero (Tbk). *Jurnal Aktiva: Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 44–50. [Google Scholar](#)
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomallut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2). [Google Scholar](#)
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204–214. [Google Scholar](#)
- Silalahi, U. (2011). Kepercayaan Publik kepada Pemerintah Daerah Pasca Orde Baru. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 11(02). [Google Scholar](#)
- Soendari, T. (2012). Metode Penelitian Deskriptif. *Bandung, UPI. Stuss, Magdalena & Herdan, Agnieszka*, 17. [Google Scholar](#)
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. [Google Scholar](#)
- Syarif, R. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder :**

Arvin Arief Ismael, Hari Wibowo Utomo (2021).

**First publication right :**

Jurnal Syntax Transformation

**This article is licensed under:**

