

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BERKAH JAYA UTAMA

Nanang Suherman

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

Email: 2131600476@student.budiluhur.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 2 Februari 2022 Direvisi 11 Februari 2022 Disetujui 20 Februari 2022	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan masalah yang ada pada CV. Berkah Jaya Utama yang dimana perkembangan sektor bisnis percetakan dan alat tulis, menjadi peluang bagi perusahaan kecil untuk sub pekerjaan sektoral. Memanfaatkan peluang dalam meraih konsumen, menciptakan persaingan antara perusahaan-perusahaan percetakan serupa. Hal ini juga membuat setiap perusahaan harus menginovasi strategi pemasaran yang kreatif dalam menjual jasa yang ditawarkan kepada target sasaran. CV. Berkah Jaya Utama merupakan salah satu perusahaan percetakan, yang berdiri pada tahun 2008 dan bergerak di bidang percetakan dan alat tulis. Kendala yang sering terjadi adalah ketika order percetakan banyak dan harus selesai tepat waktu. Dalam keadaan inilah perlunya arahan pimpinan, motivasi perusahaan dan lingkungan kerja yang baik antar bidang kerja di CV. Berkah Jaya Utama agar bisa ditindaklanjuti kinerja karyawan sesegera mungkin sehingga tidak menimbulkan kekecewaan dari konsumen.
Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi dan Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai	
Keywords: Leadership; Work Motivation and Environment; Employee Performance	ABSTRACT <i>This study aims to describe the problems that exist in the CV. Berkah Jaya Utama, where the printing and stationery business sector development has become an opportunity for small companies for sub-sectoral work. Take advantage of opportunities in reaching consumers, creating competition between similar printing companies. This also makes every company innovate creative marketing strategies to sell the services offered to the target audience. CV. Berkah Jaya Utama is a printing company founded in 2008 and is engaged in printing and stationery. The obstacle that often occurs is when many printing orders must be completed on time. In this situation, leadership direction, company motivation, and good working environment between work fields at CV. Berkah Jaya Utama so that employee performance can be followed up as soon as possible so as not to cause disappointment from consumers.</i>

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi/perusahaan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi

membutuhkan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kompetensi yang baik untuk mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi (Dewi et al., 2021). Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan

How to cite:	Suherman, N. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkah Jaya Utama, <i>Jurnal Syntax Transformation</i> , 3(2). https://doi.org/10.46799/jst.v3i2.503
E-ISSN:	2721-2769
Published by:	Ridwan Institute

kemampuan perusahaan tersebut. Manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan pegawai (Hayati & Yulianto, 2021). Berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja dari tenaga kerja yang ada di perusahaan itu sendiri.

Kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Pemimpin mempengaruhi perubahan dan pencapaian tujuan dengan mempengaruhi anggota organisasi untuk sampai di tingkat tinggi (Mulyadi, 2021).

Motivasi sebagai pendorong atau penergerak 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*) (Luthans, 2006). Dorongan tersebut memiliki komponen berupa arah perilaku dan kekuatan perilaku (Kadarisman, 2012). Disamping itu, terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (Amelia et al., 2018).

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. (Wirawan, 2009), menjelaskan mengenai disiplin yaitu sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi. Disamping itu Disiplin kerja merupakan sikap seseorang untuk mematuhi norma atau aturan yang berlaku (Arifah, 2022).

Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dibutuhkan sekali oleh para karyawan CV. Berkah Jaya Utama mengingat pekerjaan antara satu bidang pekerjaan

dengan bidang pekerjaan lainnya saling berkaitan sehingga jika ada salah satu bidang kerja yang mengalami kesalahan dalam bekerja maka semua pekerjaan akan menjadi terhambat.

Kendala yang sering terjadi adalah Kendala yang sering terjadi adalah ketika order percetakan banyak dan harus selesai tepat waktu dalam keadaan inilah perlu kinerja yang baik antar bidang kerja CV. Berkah Jaya Utama agar bisa di tindak lanjuti sesegera mungkin sehingga tidak menimbulkan kekecewaan dari konsumen.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini merupakan penelitian deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kualitatif (Cresswell, 2017). Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sukmadinata, 2006).

Sample dan Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah Lokasi Kegiatan Perusahaan CV. Berkah Jaya Utama, dimana peneliti meneliti sampel dari keseluruhan populasi yang ada (sampel jenuh).

Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebagai berikut:

Observasi

Teknik pengumpulan observasi yang digunakan adalah *participant observation*, yaitu dimana peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari pada CV. Berkah Jaya Utama, sebagai sumber data.

Wawancara

Teknik pengumpulan dengan cara wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu peneliti hanya memuat poin-poin penting pada kasus CV. Berkah Jaya Utama, dari responden.

Hasil Dan Pembahasan

Penerapan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja

Kepemimpinan di dalam CV. Berkah Jaya Utama, 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. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan diungkapkan bahwasanya dari pembahasan yang dilakukan sesuai dengan topik dan pokok permasalahan, dan dari analisis data yang dilakukan didapati bahwa secara umum kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, dimana t hitung sebesar 14,187 sedangkan t table 1,983 pada $\alpha = 5\%$ (Nasution & Ichsan, 2021).

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. Hasil serupa diungkapkan oleh (Anastacia, 2021) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berdasarkan tingkatan kebutuhan menurut Maslow Need Hierarchy Theory sudah diterapkan dengan baik pada kantor kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan

yaitu 1) Kebutuhan fisik berupa pemberian fasilitas kantor sudah terpenuhi. 2) Kebutuhan keamanan, dari himbauan keselamatan dalam penggunaan masker dan penerapan hukum disiplin pegawai menurut PP 53 Tahun 2010 tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin PNS sebagai motivasi dalam bekerja. 3) Kebutuhan sosial dari kekuatan tali persaudaraan silaturahmi, melalui arahan dan saling berkoordinasi serta bekerja sama antar instansi. 4) Kebutuhan penghargaan yaitu pemberian tanggung jawab dan sertifikat purna bakti ataupun pemberian hadiah cendera mata dari pemimpin sebagai motivasi. 5) Aktualisasi diri pengembangan pelatihan dengan mengikuti diklat sesuai kebutuhan ijazah dan bidang pekerjaan masing-masing. Penghambat motivasi tersebut diberikan adalah faktor dana dalam pengambilan Pendidikan seperti diklat maupun pelatihan karena mereka membutuhkan waktu yang lama serta biaya pendidikan tersebut ditanggung sendiri.

Penerapan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Berkah Jaya Utama

Selama ini semua karyawan CV. Berkah Jaya Utama sudah bekerja dengan aturan perusahaan, keseluruhan alat di lingkungan kerja dan bekerja secara tim untuk meningkatkan pelayanan yang maksimal. Agar memberikan kepuasan kepada konsumen. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Dumanauw et al., 2018) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara.

Penerapan Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Berkah Jaya Utama 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 (Veithzal Rivai Zainal, 2011).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang paling penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau men-ciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2015).

Kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh positif akan kinerja karyawan agar tercipta nya tujuan bersama.

Selain itu motivasi perusahaan berupa reward atau punishment untuk memacu kinerja karyawan agar menghasilkan suatu produk atau jasa yang baik untuk konsumen.

Lingkungan kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dari dalam karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat direalisasikan dengan bekerjasama secara tim.

Kesimpulan

CV. Berkah Jaya Utama 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. Kemudian lingkungan kerja yang solid membuat perusahaan lebih kuat dan minim *complain*.

BIBLIOGRAFI

Amelia, D., Apriliyani, D., Badriyah, H., & Fitriani, L. (2018). *Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*.

Anastacia, D. (2021). *Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan*. [Google Scholar](#)

Arifah, U. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. [Google Scholar](#)

Cresswell, J. W. (2017). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (Edisi Ketiga)*. Pustaka Belajar. [Google Scholar](#)

Dewi, Y. H., Mulyanto, R. A. B., & Melati, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(9), 1352–1358. [Google Scholar](#)

Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). [Google Scholar](#)

Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115. [Google Scholar](#)

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*.
- Mulyadi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Bumh Di Indonesia. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 21(1), 137–160. [Google Scholar](#)
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308–320. [Google Scholar](#)
- Silalahi, U. (2011). ReInventing Kepemimpinan di Sektor Publik untuk Membangun Kepercayaan Warga kepada Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 8(3), 2. [Google Scholar](#)
- Sukmadinata, N. S. (2006). Metode Penelitian Tindakan. *Bandung: Remaja Rosda Karya*.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. *Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service*. [Google Scholar](#)
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktek*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba empat.

Copyright holder :
Nanang Suherman (2022)

First publication right :
Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

