



Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kazar Teknologi Indonesia

Tomi Defisa¹, Hilmi Luthfiansyah², Agrisa eka nugrahaeni³

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur^{1,2,3}
tomidefisa@gmail.com¹, hilmi.luthfiansyah@gmail.com², agrisaeka@gmail.com³

Info Artikel :

Diterima : 14 Januari 2022

Disetujui : 18 Januari 2022

Dipublikasikan : 24 Februari 2022

ABSTRAK

Kata Kunci :
Motivasi
Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan masalah yang ada pada CV.Kazar Teknologi Indonesia yang dimana Perkembangan sektor bisnis Teknologi menjadi peluang bagi perusahaan kecil untuk sub pekerjaan sektoral. Memanfaatkan peluang dalam meraih konsumen, menciptakan persaingan antara perusahaan-perusahaan jasa teknologi. serupa. Hal ini juga membuat setiap perusahaan harus menginovasi strategi pemasaran yang kreatif dalam menjual jasa yang ditawarkan kepada target sasaran. CV. kazar teknologi indonesia, merupakan salah satu perusahaan jasa, yang berdiri pada tahun 2010 dan bergerak di bidang jasa Teknologi Kendala yang sering terjadi adalah ketika jadwal pengerjaan proyek yang dalam keadaan inilah perlunya arahan pimpinan, motivasi perusahaan dan disiplin kerja yang baik antar bidang kerja di Nekata Printing agar bisa di tindak lanjuti kinerja karyawan sesegera mungkin sehingga tidak menimbulkan kekecewaan dari konsumen

ABSTRACT

Keywords :
Leadership
Motivation and Work Discipline,
Employee Performance

This study aims to describe the problems that exist in CV.Kazar Teknologi Indonesia where the development of the technology business sector is an opportunity for small companies for sub-sectoral work. Take advantage of opportunities to reach consumers, create competition between technology service companies. similar. This also makes every company must innovate creative marketing strategies in selling the services offered to the target audience. CV. Kazar Teknologi Indonesia, is a service company, which was founded in 2010 and is engaged in technology services. Constraints that often occur are when project work schedules are in need of leadership direction, company motivation and good work discipline between fields of work in Nekata Printing so that employee performance can be followed up as soon as possible so as not to cause disappointment from consumers

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. Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan tersebut. Berkembangnya suatu

perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja dari tenaga kerja yang ada di perusahaan itu sendiri.

Motivasi sebagai pendorong atau pengerak 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 (Kadarisman, 2012: 276).

Ke-pemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Luthans (2006: 637)

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.

Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja dibutuhkan sekali oleh para karyawan CV. kazar teknologi indonesia 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 ketika jadwal proyek It mengalami keterlambatan pengerjaan, dalam keadaan inilah perlu disiplin kerja yang baik antar bidang kerja CV. kazar teknologi indonesia agar bisa di tindak lanjuti sesegera mungkin sehingga tidak menimbulkan kekecewaan dari konsumen.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Dalam suatu organisasi kita dihadapkan oleh beberapa karakter dan iklim suatu perusahaan yang akan menjadi Culture Shock bagi setiap karyawan, disini perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap karyawan baik secara internal maupun eksternal. Perusahaan sudah semestinya memperhatikan kebutuhan karyawan akan motivasi nya, agar tercipta iklim kerja yang sehat di lingkungan kerja. Pemberian motivasi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dimana motivasi adalah suatu kebutuhan dasar yang harus dimiliki seorang karyawan terhadap keberlangsungan tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2016), motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari pengertian tersebut seyogyanya perusahaan memperhatikan motivasi setiap karyawan, sebab motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

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 kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam pencapaian tujuan (Rivai, 2005: 445).

Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau pengerak 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 (Kadarisman, 2012: 276).

Kepemimpinan

Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu (Ulber Silalahi, 2011: 310). Ke-pemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Luthans (2006: 637) mengatakan ke-pemimpinan yang efektif tidak dapat tercapai tanpa inklusi penuh, inisiatif dan kerja sama karyawan. Lebih lanjut dikatakan kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih hal-hal tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Rumondor et al., 2016).

Menurut Happy et al., (2019) kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Rivai (2012:444) menyatakan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan normanorma sosial yang berlaku". Jadi jelasnya bahwa disiplin menyangkut pada suatu sikap dan tingkah laku, apakah itu perorangan atau kelompok yang untuk tunduk dan patuh terhadap peraturan suatu organisasi.

Kinerja

Pegawai yang merasa puas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Dalam hal ini adalah sebuah keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu kepuasan kerja pegawai akan selalu ditingkatkan. Adapun kinerja menurut Netty (2013), kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan oleh organisasi dalam melakukan aktifitasnya.

Kemudian menurut Erlangga (2017), kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, yaitu perilaku anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi, khususnya motivasi akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Dessler (2009) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan

standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Dari beberapa pengertian yang ada, dapat saya tarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses kerja pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya pada suatu periode tertentu, apakah hasil kerjanya mampu mencapai maupun melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan atau tidak.

Kinerja merupakan suatu hasil dari output karyawan pada suatu perusahaan, dimana hal ini menjadi permasalahan utama perusahaan dalam menilai kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap tanggung jawab nya apakah seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini merupakan penelitian deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. 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). Populasi pada penelitian ini adalah Lokasi Kegiatan Perusahaan **CV. kazar teknologi indonesia**”, dimana peneliti meneliti sampel dari keseluruhan populasi yang ada (sample jenuh). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

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

2. Wawancara

Teknik pengumpulan dengan cara wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu peneliti hanya memuat poin-poin penting pada kasus **CV. kazar teknologi indonesia** dari responden.

PEMBAHASAN

Penerapan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja

Motivasi sebagai pendorong atau penerak 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

Penerapan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja

Kepemimpinan di dalam **CV.Kazar Teknologi Indonesia** 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.

Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Kazar Teknologi Indonesia

Selama ini semua karyawan **CV. Kazar Teknologi Indonesia** 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 IT original. agar kesalahan sekecil apapun bisa terhindar, perusahaan **CV. kazar teknologi indonesia** akan memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan, hal ini dilakukan untuk meminimalisir kerugian perusahaan serta kepuasan konsumen .

Penerapan Motivasi Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Kazar Teknologi Indonesia Seharusnya

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 (Rivai, 2005: 445). Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu (Ulber Silalahi, 2011: 310).

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Rumondor et al., 2016).

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

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. kazar teknologi indonesia merupakan perusahaan kecil dibidang jasa perbaikan dan pengadaan kelistrikan di tangerang.Perusahaan ini melaksanakan kepemimpinan yang baik denan karyawan ,Motivasi karyawan dengan bentuk reward kepada karyawannya.Dan juga Tingkat disiplin yang baik yang mana sangat minim complain dari para konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Erlangga, C. Y. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia)', *Jurnal Komunikasi*, 8(2), pp. 24–29. doi: <https://doi.org/10.31294/jkom.v8i2.2530>.

- Mogot Y. Happy, kojo Christoffel, L. K. P. V. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), pp. 881–890. doi: 10.35794/emba.v7i1.22915.
- Netty, L. (2013) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Karyawan dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Organisasi (Studi Pada PT Industri Kereta Api/INKA Madiun)', *Jurnal Widya Warta*, 2(2), pp. 342–350.
- R.B. Rumondor, Tumbel Altje, J. L. S. (2016) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan NEGARA SULUTTENGGOMALUT', *Jurnal EMBA*, 4(2), pp. 254–264.
- Rivai, Veithzal .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada .Jakarta.
- Sukmadinata, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Graha Aksara.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.