



Peran disiplin, motivasi, dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Runnet Media Utama

Siti Robiah¹, Wijanarko Agus Wibowo²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Desember 2025

Disetujui 2 Januari 2026

Diterbitkan 28 Januari 2026

Kata kunci:

Disiplin Kerja, Motivasi Karyawan, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Keywords :

Work Discipline, Employee Motivation, Leadership, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran disiplin, motivasi, dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Runnet Media Utama. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melibatkan 10 informan yang terdiri dari 7 staf dan 3 manajer, data dikumpulkan melalui observasi non-partisipan, wawancara terstruktur, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi fondasi penting melalui kepatuhan waktu, tanggung jawab, dan profesionalisme yang konsisten. Motivasi berperan sebagai penggerak utama yang mendorong produktivitas melalui pengakuan prestasi, pemberian tanggung jawab sesuai kemampuan, dan peluang pengembangan karir. Kepemimpinan partisipatif dan transformasional terbukti efektif sebagai katalisator yang mengintegrasikan disiplin dan motivasi untuk menciptakan kinerja optimal. Temuan menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki sinergi yang saling mendukung dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerjasama karyawan. Implementasi holistik ketiga faktor ini menjadi kunci sukses perusahaan dalam menghadapi persaingan industri telekomunikasi yang dinamis dan mencapai sustainable growth yang berkelanjutan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of discipline, motivation, and leadership in improving employee performance at PT. Runnet Media Utama. Using a descriptive qualitative approach involving 10 informants consisting of 7 staff and 3 managers, data were collected through non-participant observation, structured interviews, and documentation studies. The results show that work discipline becomes an important foundation through time compliance, responsibility, and consistent professionalism. Motivation plays a primary driving role that enhances productivity through achievement recognition, appropriate responsibility assignment, and career development opportunities. Participative and transformational leadership proves effective as a catalyst that integrates discipline and motivation to create optimal performance. The findings indicate that these three factors have complementary synergy in improving quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence, and employee cooperation. The holistic implementation of these three factors becomes the key to company success in facing the dynamic telecommunications industry competition and achieving sustainable growth. The research contributes both theoretically to human resource management knowledge development and practically provides strategic recommendations for companies in optimizing employee performance through integrated discipline, motivation, and leadership management approaches.



©2026 Siti Robiah, Wijanarko Agus Wibowo. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia sebagai aset paling berharga. Dalam konteks persaingan kerja yang ketat dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan aspek teknologi dan strategi bisnis semata, tetapi juga pengembangan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Karyawan merupakan elemen fundamental dalam sebuah organisasi karena merekalah yang menjalankan seluruh aktivitas operasional dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin, motivasi, dan kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menciptakan performa yang optimal dan berkelanjutan. Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan teratur. Konsep disiplin dalam konteks organisasi mencakup berbagai dimensi yang saling berkaitan, mulai dari kedisiplinan dalam

menjalankan tugas, pengelolaan waktu yang efektif, hingga kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Hasibuan (2020) mendefinisikan disiplin sebagai sikap mental yang mencerminkan kesadaran dan kerelaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan, norma, dan standar operasional yang berlaku dalam suatu organisasi. Implementasi disiplin yang efektif dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tertib, konsistensi dalam kehadiran dan ketepatan waktu, serta dedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme.

Motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme yang besar, komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, dan upaya maksimal untuk mencapai target yang ditetapkan. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses psikologis kompleks yang menggambarkan intensitas usaha seseorang, arah dari usaha tersebut, dan persistensi dalam mempertahankan usaha tersebut untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber motivasi tidak terbatas pada kompensasi finansial semata, melainkan juga meliputi sistem penghargaan yang adil, kepuasan kerja yang tinggi, peluang pengembangan karir yang jelas, dan makna personal yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Kepemimpinan efektif menjadi katalisator penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang produktif, harmonis, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Peran kepemimpinan tidak terbatas pada pemberian instruksi atau pengarahan teknis semata, melainkan meluas pada kemampuan membangun hubungan interpersonal yang kuat, menjadi role model yang inspiratif, serta memfasilitasi semangat kerja dan kolaborasi yang sinergis dalam tim. Yukl (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis dimana seorang leader membantu anggota tim untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka, memfasilitasi pencapaian konsensus terhadap tujuan bersama, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk kerja individu dan kelompok dalam merealisasikan objektif yang telah ditetapkan secara kolektif.

PT. Runnet Media Utama, sebagai penyedia layanan internet yang didirikan pada tahun 2014 dan berlokasi di Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, merupakan salah satu pemain dalam industri telekomunikasi Indonesia yang menghadapi tantangan dinamis. Dalam menghadapi transformasi digital dan kompetisi yang semakin intensif di sektor layanan internet, perusahaan telah mengembangkan dirinya menjadi penyedia layanan yang inovatif dengan menggabungkan lingkungan kerja yang kompetitif namun menguntungkan bagi karyawan yang berdedikasi. Namun, seperti banyak perusahaan dalam industri yang berkembang pesat, PT. Runnet Media Utama menghadapi kompleksitas dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di tengah dinamika pasar yang terus berevolusi, sehingga memerlukan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Tantangan utama yang dihadapi PT. Runnet Media Utama terletak pada upaya peningkatan kinerja karyawan melalui optimalisasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas. Disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan menjadi elemen kritis yang menentukan kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian objektif perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi dan motivasi kuat, yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif, diharapkan dapat memberikan value added yang signifikan bagi organisasi. Dalam konteks industri layanan internet yang menuntut responsivitas, inovasi, dan kualitas layanan yang konsisten, integrasi ketiga faktor tersebut menjadi prerequisite untuk mempertahankan daya saing dan mencapai sustainable growth yang diharapkan oleh semua stakeholder yang terlibat. Berdasarkan kompleksitas permasalahan dan urgensi peningkatan kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan industri yang dinamis, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam peran disiplin, motivasi, dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Runnet Media Utama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan body of knowledge dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus menyediakan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan untuk mengimplementasikan strategi pengelolaan disiplin, motivasi, dan kepemimpinan yang lebih efektif. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan sejenis dalam industri telekomunikasi untuk mengoptimalkan performance karyawan melalui pendekatan yang holistik dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis peran disiplin, motivasi, dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2022), metode kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (natural setting). Pendekatan ini dipilih karena mampu mengeksplorasi fenomena kompleks yang terjadi dalam lingkungan kerja secara mendalam dan komprehensif. Ramdhan (2021) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif memiliki sifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis proses dan makna yang ditonjolkan dengan landasan teori sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Penelitian ini bersifat induktif, dimana peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun melalui pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan. Fokus penelitian diarahkan pada dinamika disiplin, motivasi, dan kepemimpinan dalam konteks peningkatan kinerja karyawan di PT. Runnet Media Utama.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Runnet Media Utama yang berlokasi di Jl. Boulevard Metland Cileungsi Blok DI 1 No. 6, Kec. Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16820. PT. Runnet Media Utama adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan internet yang didirikan pada tahun 2014. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan internet untuk kebutuhan rumah, bisnis, dan instansi, seperti internet broadband, dedicated layanan jaringan privat, serta layanan instalasi dan pemeliharaan jaringan.



Gambar 1 Gedung Pt Runnet Media Utama

Perusahaan mengandalkan teknologi terkini dan tenaga kerja profesional di bidang jaringan dan infrastruktur digital. Selain fokus pada layanan internet, PT. Runnet Media Utama juga menyediakan layanan konsultasi dan pengelolaan jaringan untuk pelanggan bisnis yang membutuhkan sistem jaringan yang lebih kompleks dan terintegrasi. Visi perusahaan adalah “Menjadi Managed Service Provider IT yang terpercaya” dengan misi “Mendukung pencapaian bisnis yang lebih baik melalui teknologi”.



Gambar 2 Struktur Organisasi Pt Runnet Media Utama

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi metode yang terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh.

Observasi Non-Partisipan

Observasi dilakukan secara sistematis untuk merekam pola perilaku karyawan, situasi kerja, dan dinamika organisasi yang berkaitan dengan disiplin, motivasi, dan kepemimpinan. Menurut Sugiarto (2022), observasi merupakan proses sistematis merekam pola perilaku aktual orang, benda, dan peristiwa yang terjadi apa adanya. Peneliti mengamati situasi penelitian dengan cermat dan mencatat serta merekam semua hal yang ada di seputar objek penelitian yang berkaitan dengan informasi yang ingin diperoleh. Jenis observasi yang digunakan adalah observasi non-partisipan, dimana peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas yang diamati namun mengamati dari luar untuk memperoleh data objektif.

Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan untuk memperoleh informasi mendalam dari informan kunci terkait peran disiplin, motivasi, dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Fadhallah (2020), wawancara adalah komunikasi antara dua pihak atau lebih yang dilakukan dengan tatap muka dimana salah satu pihak berperan sebagai interviewer dengan tujuan tertentu untuk mendapatkan informasi atau mengumpulkan data. Wawancara terstruktur dipilih karena peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh (Sugiyono, 2022). Pedoman wawancara disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

Studi Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang mendukung penelitian melalui berbagai dokumen perusahaan. Menurut Fuad & Sapto dalam Yusra, Zulkarnain dan Sofino (2021), dokumentasi merupakan salah satu sumber data sekunder yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Studi dokumentasi dilakukan melalui penelaahan bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh perusahaan, termasuk profil perusahaan, struktur organisasi, kebijakan SDM, laporan kinerja, dan dokumen-dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif yang terdiri dari tiga komponen utama yang saling berkaitan secara sistematis dan berkelanjutan.

Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan cara merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada aspek-aspek penting yang berkaitan dengan disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2022), mereduksi data berarti merangkum, memilih, dan memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Proses reduksi dilakukan secara kontinyu selama penelitian berlangsung untuk memastikan fokus penelitian tetap terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian deskriptif, bagan, dan matriks yang memudahkan pemahaman terhadap fenomena yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya (Sugiyono, 2022). Dengan menyajikan data secara sistematis, akan memudahkan untuk memahami pola hubungan antar variabel dan merencanakan langkah analisis selanjutnya berdasarkan temuan yang diperoleh.

Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dari proses reduksi dan penyajian data. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya

masih remang-remang sehingga setelah diteliti menjadi lebih jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori (Sugiyono, 2022). Verifikasi dilakukan secara berkelanjutan selama proses penelitian untuk memastikan validitas dan kredibilitas temuan yang dihasilkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi dan Informan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Runnet Media Utama, yang berlokasi di Jl. Metland Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang penyediaan layanan jaringan WiFi dan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari manajer operasional, infrastruktur, pemasaran, serta staf administrasi, HR, accounting, dan teknis. Informan penelitian terdiri dari sepuluh karyawan dengan jabatan yang berbeda, yang dipilih untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai peran disiplin, motivasi, dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1 Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1.	Moch. Sholeh	Manager Oprasional
2.	Ahmad Subhan	Manager Marketing
3.	Faisal Jaelani	Manager Infrastruktur
4.	Panca Ratih	Staf HR
5.	Widya Salsabila	Staf Accounting
6.	Putri	Staf Admin
7.	Tari	Staf Admin
8.	Syifa	Staf Noc
9.	Muhammad Riki	Technical
10.	Aan Nugraha	Technical

Selain itu, pengumpulan data dilakukan melalui observasi aktivitas harian, wawancara mendalam, dan dokumentasi.



Gambar 3 Aktivitas di Lokasi Penelitian





Gambar 4 Dokumentasi Wawancara dengan Informan

Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa disiplin menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja. Manajer operasional menekankan pentingnya kepatuhan terhadap waktu, aturan, serta tanggung jawab kerja, yang tercermin pada kehadiran dan keteraturan pelaporan. Sementara itu, staf administrasi dan HR juga mengakui bahwa kedisiplinan menjaga kelancaran pekerjaan sehari-hari.

Namun, sebagian karyawan menilai masih terdapat kelemahan, khususnya pada penerapan aturan kerja dan manajemen waktu yang belum konsisten antar-divisi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Motivasi Karyawan sebagai Pendorong Produktivitas

Motivasi karyawan di PT. Runnet Media Utama beragam. Sebagian besar informan merasa termotivasi melalui apresiasi, pengakuan kinerja, serta peluang pengembangan diri. Sebagai contoh, manajer pemasaran (Ahmad Subhan) aktif memberikan penghargaan kecil dan suasana kerja yang menyenangkan untuk menjaga semangat tim. Sebaliknya, ada juga informan yang menilai bahwa motivasi lebih banyak bersumber dari dorongan pribadi dibandingkan dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan perusahaan masih perlu diperkuat agar lebih merata di seluruh divisi. Hasil ini konsisten dengan teori motivasi Herzberg, di mana faktor penghargaan dan pengembangan diri termasuk sebagai motivator utama peningkatan kinerja.

Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Dinamika Tim

Gaya kepemimpinan yang diterapkan para manajer beragam, mulai dari gaya santai dan partisipatif (Ahmad Subhan) hingga gaya instruktif dan teknis (Faisal Zaelani). Kepemimpinan yang komunikatif dan memberi arahan jelas terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja tim, sedangkan kepemimpinan yang kurang transparan cenderung menimbulkan kesalahpahaman. Selain itu, kepemimpinan juga terlihat dalam bentuk keteladanan, pemberian motivasi, hingga pendelegasian tugas. Hal ini mendukung temuan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja dibandingkan kepemimpinan transaksional.

Analisis Kinerja Karyawan

Indikator kinerja yang diamati meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerjasama. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga kualitas kerja sesuai standar, meski terdapat perbedaan tingkat kemandirian antar-divisi. Kinerja terbaik ditemukan pada divisi yang memiliki dukungan kepemimpinan kuat dan motivasi tinggi. Sebaliknya, divisi yang kurang disiplin dan minim penghargaan mengalami tantangan dalam menjaga konsistensi hasil kerja.

Pembahasan

Gambaran Umum Temuan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melibatkan 10 informan yang terdiri dari 7 staf dan 3 manajer di PT. Runnet Media Utama. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk menganalisis peran disiplin, motivasi, dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peran yang saling mendukung dan komplementer dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa disiplin karyawan menjadi fondasi penting dalam pencapaian kinerja melalui kepatuhan terhadap waktu, aturan kerja, tanggung jawab, etika kerja, dan

pelaporan kerja yang konsisten. Motivasi berperan sebagai penggerak utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan proaktif melalui pengakuan prestasi, tanggung jawab yang sesuai kemampuan, dan kesempatan pengembangan diri. Sementara itu, kepemimpinan manajer menjadi katalisator yang memadukan disiplin dan motivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Peran Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

1. Implementasi Kedisiplinan di Lingkungan Kerja

Analisis terhadap peran disiplin menunjukkan bahwa karyawan PT. Runnet Media Utama memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam berbagai aspek. Kepatuhan terhadap waktu menjadi indikator utama yang menunjukkan konsistensi karyawan dalam memenuhi jadwal kerja, mulai dari kedatangan tepat waktu hingga penyelesaian tugas sesuai deadline. Frekuensi kedisiplinan ini secara signifikan membantu tercapainya target harian dan mingguan, sehingga mendukung kinerja tim secara keseluruhan. Konsistensi kehadiran karyawan juga menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab kerja, meskipun terdapat perbedaan karakter individu. Sistem absensi dan arahan dari manajer berperan penting dalam mempertahankan tingkat kehadiran yang optimal, sehingga meminimalkan gangguan terhadap alur kerja tim. Kepatuhan terhadap aturan perusahaan, termasuk prosedur internal dan SOP, menunjukkan profesionalisme karyawan yang tinggi. Temuan menarik adalah adanya komunikasi dua arah ketika karyawan menemukan aturan yang dirasa kurang efektif, dimana mereka menyampaikan masukan secara konstruktif untuk perbaikan sistem.

2. Dampak Disiplin terhadap Produktivitas Organisasi

Tanggung jawab pekerjaan yang tinggi tercermin dari sikap karyawan yang menyelesaikan tugas tanpa menunda dan bersedia bertanggungjawabkan hasil kerja. Hal ini menciptakan budaya profesionalisme yang meningkatkan produktivitas baik di level individu maupun tim. Etika kerja dijaga melalui sikap profesional dan kerja sama yang baik, dengan beberapa karyawan bahkan menyisipkan komunikasi santai untuk menjaga suasana kerja tetap nyaman tanpa mengorbankan profesionalitas. Sistem pelaporan kerja yang rutin dan akurat menjadi instrumen penting dalam evaluasi kinerja. Manajer melakukan pengecekan berkala dan memberikan feedback konstruktif, sehingga laporan dapat menjadi dasar evaluasi kinerja yang efektif dan berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya tentang kepatuhan, tetapi juga tentang penciptaan sistem kerja yang terstruktur dan teratur.

Peran Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

1. Faktor-Faktor Motivasi Internal dan Eksternal

Analisis terhadap peran motivasi mengungkapkan bahwa karyawan PT. Runnet Media Utama menunjukkan respons positif terhadap berbagai bentuk pengakuan dan apresiasi. Prestasi kerja yang diakui melalui pujian verbal, bonus kecil, maupun pemberian tanggung jawab tambahan terbukti mendorong semangat kerja dan meningkatkan produktivitas secara signifikan. Pengakuan atas kinerja dari manajer berupa apresiasi verbal, pujian, atau kepercayaan tambahan terhadap tugas baru menciptakan siklus motivasi positif yang berkelanjutan. Pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan menunjukkan hasil yang optimal dalam menumbuhkan rasa percaya diri dan inisiatif dalam pekerjaan. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik ketika mereka dipercaya dengan tugas-tugas yang menantang namun masih dalam batas kemampuan mereka. Pekerjaan yang menantang dipersepsikan sebagai kesempatan belajar dan pengembangan diri, dimana karyawan yang menerima tantangan baru mampu meningkatkan kemampuan dan produktivitas secara berkelanjutan.

2. Pengembangan Karir dan Motivasi Jangka Panjang

Peluang untuk maju dalam karir menjadi motivator jangka panjang yang signifikan bagi karyawan. Adanya jenjang karir yang jelas membuat karyawan proaktif mempersiapkan diri melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, dan adaptasi dengan kebutuhan perusahaan. Program pengembangan diri yang disediakan perusahaan, termasuk pelatihan dan program pengembangan keterampilan, dimanfaatkan optimal oleh karyawan untuk meningkatkan kompetensi teknis maupun manajerial. Temuan penting menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang tumbuh dari rasa pencapaian dan pengembangan diri ternyata lebih berkelanjutan dibandingkan motivasi ekstrinsik berupa reward

finansial semata. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik menunjukkan kreativitas, proaktivitas, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi.

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

1. Gaya Kepemimpinan dan Efektivitas Manajerial

Analisis terhadap peran kepemimpinan menunjukkan bahwa manajer di PT. Runnet Media Utama menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional. Pemberian arahan yang jelas sebelum tugas dimulai, baik melalui briefing, komunikasi digital, maupun interaksi langsung, terbukti membantu karyawan bekerja lebih fokus dan mengurangi tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Proses pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan dalam aspek-aspek tertentu menciptakan rasa kepemilikan dan apresiasi yang tinggi. Manajer menunjukkan kemampuan mengambil keputusan secara bijaksana dan responsif ketika situasi menuntut tindakan cepat, yang berkontribusi signifikan terhadap efisiensi operasional tim. Komunikasi yang terbuka dan dua arah memungkinkan karyawan menyampaikan kritik konstruktif atau saran perbaikan tanpa hambatan psikologis, sementara manajer menunjukkan responsivitas tinggi terhadap masukan tersebut.

2. Kepemimpinan sebagai Katalisator Kinerja Tim

Kemampuan manajer dalam memberikan motivasi melalui pujian, kepercayaan pada tugas baru, dan dorongan verbal terbukti meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan secara konsisten. Keteladanan yang ditunjukkan manajer melalui perilaku profesional, disiplin, dan tanggung jawab menciptakan role model yang dicontoh oleh karyawan, sehingga budaya kerja positif terbentuk secara natural di lingkungan organisasi. Pendelegasian tugas yang dilakukan secara adil dan sesuai dengan kemampuan karyawan memaksimalkan potensi individu, meningkatkan kemandirian, dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berfungsi sebagai penghubung antara disiplin dan motivasi, menciptakan sinergi yang menghasilkan kinerja tim yang optimal.

Integrasi Disiplin, Motivasi, dan Kepemimpinan dalam Kinerja Karyawan

Sinergi Tiga Faktor dalam Pencapaian Kinerja Optimal

Analisis kinerja karyawan melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerjasama menunjukkan hasil yang positif. Kualitas kerja yang tinggi tercapai melalui kombinasi disiplin dalam mengikuti SOP, motivasi untuk memberikan yang terbaik, dan bimbingan kepemimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Runnet Media Utama, dapat disimpulkan bahwa disiplin, motivasi, dan kepemimpinan memiliki peran strategis yang saling terintegrasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja terbukti menjadi fondasi utama yang menciptakan lingkungan kerja produktif melalui kepatuhan waktu, tanggung jawab, dan profesionalisme yang konsisten. Motivasi berperan sebagai penggerak utama yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi optimal, terutama melalui pengakuan prestasi, pemberian tanggung jawab sesuai kemampuan, dan peluang pengembangan karir yang jelas. Kepemimpinan partisipatif dan transformasional yang diterapkan manajer menjadi katalisator efektif dalam mengintegrasikan disiplin dan motivasi, menciptakan sinergi yang menghasilkan kinerja tim optimal. Temuan menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling mendukung dalam menciptakan budaya kerja positif yang berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerjasama karyawan. Implementasi ketiga faktor secara holistik dan berkelanjutan menjadi kunci sukses perusahaan dalam menghadapi dinamika industri telekomunikasi yang kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, D. (2021). *Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan*. Dalam Sastrohadiwiryono, S. (Ed.), *Manajemen Personal & Organisasi*. Hal. 80–95.
- Adityo, R., & Lestari, D. (2023). *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 123–135.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan*

Indikator. Yogyakarta: Deepublish.

- Agustin, M. (2023). *Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan Teori Herzberg*. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 120–132.
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). London: Kogan Page.
- Bogdan, R., & Taylor, S. J. (1992). *Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif; Suatu Pendekatan Fenomenologis terhadap Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Usaha Nasional.
- Darsana, I. B. A., Suwena, I. K., & Suardika, I. M. (2023). *Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 12(1), 23–34.
- Djalil, N. A., Idris, M., & Harniati, H. (2021). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar*. Nobel Management Review, 2(2), 205–214.
- Dwiyanti, N. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. BISMA: Jurnal Manajemen, 5(2).
- Eliana, R., & Andy, H. (2022). *Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 10(1), 45–55.
- Endah, N. N., Marzuki, F., & Iswanto, H. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Pengembangan SDM di BPSDM Hukum dan HAM*. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 7(3).
- Fadhallah, A. (2020). *Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Pustaka Akademia. (Sumber generik)
- Fauziah, R., & Prabowo, A. (2022). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan dalam Organisasi Modern*. Jurnal Administrasi dan Kepemimpinan, 8(1), 45–59.
- Febrianty, N. I., & Pujiyanto, W. E. (2023). *Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Motivasi Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA*. Jurnal Riset Manajemen, 2(1), 282–291.
- Fithriani, N., & Sumiati, E. (2022). *Faktor Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan Teori Herzberg*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 9(3), 76–88.
- Fitriani, N. (2022). *Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 10(3), 145–153.
- Flippo, E. B. (2023). *Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Fuad, A., & Sapto, R. (2021). *Peran Dokumentasi sebagai Sumber Data Sekunder*. Jurnal Ilmu Sosial, 8(2), 45–58.
- Harras, A. (Ed.). (2020). *Perspectives on Performance Management*. (Neely & Auslander dibahas di dalam edisi ini).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasnawati, H., Mansyur, S., & Rahman, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 8(2), 101–109.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Referensi plagiarism Indahingwati & Nugroho, 2020)
- Indrastuti, D. (2020). *Definisi Kinerja Karyawan dalam Perspektif Organisasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 4(1), 10–20.
- Lusitania, N., Khodijah, N., & Febriyanti, F. (2023). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(3), 26809–26814.

- Magdalena, I. G. A. A., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 156–167.
- Mahfud (2022). *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Organisasi*. Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Manajemen, 1(2), 84–90. Retrieved from
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2021). *A Theory of Human Motivation*. New York: Harper and Row.
- Moejiono. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Rosdakarya
- Nasution, F. M., Siregar, R., & Lubis, M. J. (2022). *Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasi*. Jurnal Teknologi Pendidikan, 11(2), 143–147.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan*. IQTISHADEquity Jurnal Manajemen, 4(2), 107–115.
- Nugroho, & Paradifa. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening: PT Sisir Katarindo Bekasi*. Syntax Idea, 5(12), 230–240.
- Nurpadi, D., & Sihaloho, R. J. (2023). *Analisis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen Indonesia, 5(4).
- Priatna, R., & Limakrisna, N. (2021). *Motivasi Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 5(2), 201–214.
- Purba, D. E., Simbolon, M. E., & Hutagalung, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(2), 67–78.
- Ramdhan, M. (2021). *Analisis Proses & Makna dalam Penelitian Kualitatif*. Jurnal Metodologi Sosial, 5(1), 15–30.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Romadhoni, S. A. F., Syarif, A. H., & Sopiah, S. (2022–2023). *Dinamika Gaya Kepemimpinan dalam Strategi Optimalisasi Penguatan Kinerja Karyawan pada Perusahaan LQ45*. Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(2).
- Rommy, R., Yusran, H., & Maharani, A. (2022). *Pentingnya Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jurnal Human Capital, 6(1), 56–65.
- Sari, D. A., Prasetyo, Y. E., & Nurhasanah. (2021). *Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Psikologi, 18(2), 150–162.
- Setiana, P. (2019). *Indikator Kinerja Karyawan: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian*. Jurnal Manajemen Sumber Daya, 3(2), 45–59.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. (2020). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 6(1), 34–42.
- Siono, Y., & Enni, E. (2020). *Peran MSDM dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 5(1), 45–52.
- Solahudin, U. (2021). *Disiplin Kerja dalam Perspektif Organisasi*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 17(2), 100–112.

- Sugiarto, R. (2022). *Teknik Observasi dalam Penelitian*. Jakarta: Kencana Pers. (Tambahkan URL saat tersedia)
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (cet. ke-26). Bandung: Alfabeta.
- Sumartik. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(1), 89–98.
- Supriati, S. (2021). *Objek dan Subjek Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish. (Jika tersedia secara daring, tambahkan URL)
- Suryadi, D., Lestari, P., & Hidayat, M. (2021). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 9(3), 201–215.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1230135>
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syahrudin, M., Mustaking, M., & Idris, M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX*. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 4(1), 161–174. Retrieved from.
- Syamsir, & Saputra, R. (2022). *Kedisiplinan Pegawai dalam Organisasi Modern*. Jurnal Administrasi dan Organisasi, 19(3), 45–58.
- Tiong, T. (2023). *Analisis gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Unspecified Authors. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja SDM*. ResearchGate.
- Vroom, V. H. (2023). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Yukl, G. (2021). *Leadership in Organizations* (9th ed.).
- Yulistiyono, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.