

## Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Indomedia Promotion)

Nur Aini Hidayati<sup>1</sup>, Abdul Chamid<sup>2</sup>

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Koresponden: [a.hamidjuanda@gmail.com](mailto:a.hamidjuanda@gmail.com)

**Citation:** Hidayati, N.A., & Chamid, A. (2022). Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Indomedia Promotion). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 2(4), 501–508.  
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/136>

Received: 23 Juni 2022

Accepted: 30 Juli 2022

Published: 19 Agustus 2022

**Publisher's Note:** Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2022 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

### **Abstract.**

*In a company will be found aspects of leadership, motivation, and work discipline. This study aims to determine the role of leadership, motivation, and work discipline on employee performance in a company. Indomedia Promotion is an advertising company that has implemented these aspects. This research uses the descriptive qualitative method which is a research method by observing and describing the situation in the field specifically, transparently, and deeply. The results of this study are based on the observations of observers who have conducted an internship program at the company. The results of the study were also obtained based on the results of interviews with several employees who occupy positions in a division in the company. The conclusion from this research is that leadership has a very important role in employee performance by applying motivation and work discipline. The better the employee's performance, the easier it is for the company to achieve its goals.*

**Keywords:** Leadership; Motivation; Work Discipline; Employee Performance.

### **Abstrak.**

*Dalam suatu perusahaan akan ditemukan aspek kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Indomedia Promotion merupakan perusahaan advertising/periklanan yang telah menerapkan aspek-aspek tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deksriptif yang merupakan metode penelitian dengan mengamati dan mendeskripsikan keadaan dilapangan dengan spesifik, transparan, dan mendalam. Adapun hasil penelitian ini berdasarkan observasi pengamat yang telah melakukan program magang pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian juga didapat berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan yang menempati posisi dalam suatu divisi di perusahaan tersebut. Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini yaitu kepemimpinan memiliki peran sangat penting bagi kinerja karyawan dengan menerapkan motivasi*

*dan disiplin kerja. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuan.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan; Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

Di era industri 4.0 yang tumbuh dan berkembang sangat pesat, lingkungan bisnis membutuhkan sistem manajemen yang bersifat efektif dan efisien. Manajemen dapat meliputi manajemen strategis, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia dan banyak lainnya. Manajemen merupakan salah satu elemen paling penting dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan akan ditetapkan dan diawasi oleh manajemen untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Perkembangan teknologi yang juga semakin berkembang akan berdampak pada aspek pengelolaan perusahaan dalam bersaing di dunia industri. Perusahaan dan para sumber daya manusianya perlu beradaptasi dengan munculnya berbagai teknologi baru dan menimbulkan metode kerja baru. Sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia merupakan pelaku, perencana dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006:10) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Secara garis besar, sumber daya manusia merupakan individu yang menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan dan hal tersebut merupakan kemampuan yang harus diasah untuk meningkatkan performa individu. Dengan adanya individu yang bekerja sebagai karyawan perusahaan diharapkan dapat membantu perusahaan untuk lebih maju dan bersaing di dunia industri.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Jika kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitupun sebaliknya. Maka dari itu perusahaan perlu mengapresiasi dan mengasah kemampuan setiap individu guna menciptakan karyawan yang berkualitas dan bermanfaat bagi perusahaan.

Kepemimpinan dalam perusahaan menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi perilaku individu atau kelompok untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu. Kinerja kepemimpinan sendiri sangat bergantung pada instansi atau organisasi, namun bisa juga bergantung pada gaya kepemimpinan. Untuk menghasilkan lingkungan kerja yang sehat maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat bagi para individu maupun kelompok dalam organisasi tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

Motivasi kerja adalah salah satu aspek yang seharusnya ada dalam perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan menciptakan kontribusi yang baik juga bagi perusahaan, dapat diartikan bahwa jika perusahaan memberikan motivasi kerja kepada karyawan maka karyawan akan terpengaruhi untuk memberikan yang terbaik. Pemimpin diharapkan dapat memahami dan mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan maupun melakukan tindakan untuk mencapai tujuan agar memiliki motivasi tinggi dan merasa puas dengan kerjanya.

Tingkat disiplin kerja yang tinggi juga akan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat meliputi absensi karyawan, mematuhi jam *check in* dan *check out* perusahaan, mematuhi aturan dan SOP perusahaan, deadline pekerjaan dan lainnya. Jika karyawan tidak disiplin maka pekerjaan yang dihasilkan juga tidak akan maksimal dan berimbas pada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan dalam pekerjaan juga perlu dorongan dari seorang pemimpin yang tegas dan patut dicontoh oleh anggotanya atau bawahannya. Dapat disimpulkan bahwa seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan memiliki keterkaitan satu sama lain.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013:67). Kinerja karyawan merupakan aspek penting perusahaan karena berhubungan langsung dengan individu yang produktif. Di era industri 4.0 yang berkembang saat ini, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan nasional maupun internasional. Dibutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas untuk perusahaan dapat bersaing dalam dunia industri ini.

Setiap manusia yang berakal memiliki kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Ketersediaan maupun keterampilan karyawan serta pemahaman atas pekerjaan adalah hal yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka semakin mudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, begitupun sebaliknya. Maka dari itu perusahaan diharapkan mampu mempertahankan bahkan mengembangkan kemampuan karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan juga merupakan fungsi interaksi antara kemampuan dan komunikasi setiap individu. Tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan yang telah dicapai. Penilaian kinerja karyawan juga perlu dilakukan untuk mengetahui perkembangan kinerja dari setiap individu, perusahaan berhak memutuskan hubungan pekerjaan dengan karyawan yang memiliki performa rendah dan tidak memiliki keinginan untuk berkembang.

Adapun beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Faktor tersebut diantaranya adalah motivasi kerja, sikap disiplin, gaya kepemimpinan, intensif atau kompensasi, lingkungan kerja, perkembangan teknologi, delegasi tugas, komunikasi dan hubungan antar individu, dan beberapa faktor lainnya. Menurut Sutrisno (2014:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:13) kepemimpinan adalah seseorang yang memanfaatkan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang berdasar pada kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Tidak hanya memerintah, pemimpin juga harus tau perbuatan yang baik untuk dilanjutkan atau tidak. Seorang pemimpin juga harus memahami kondisi setiap anggotanya dan memastikan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kinerja kepemimpinan sendiri sangat bergantung pada instansi atau organisasi, namun bisa juga bergantung pada gaya kepemimpinan. Pemimpin dilatih untuk dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dan juga memberikan rasa nyaman bagi para karyawan dalam lingkungan

perusahaan namun tidak terkesan menuntut. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin diharapkan mampu membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya namun pekerjaan dapat selesai sesuai target dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasibuan (2008) berpendapat motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu penggerak yang dapat timbul atas dasar pengaruh diri sendiri maupun faktor luar yang mempengaruhi individu dalam melakukan tindakan. Tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi kerja bagi karyawan sangat diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa adanya motivasi kerja, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja dapat menimbulkan dorongan bagi karyawan untuk aktif dan meningkatkan produktifitas serta memiliki keinginan untuk berkontribusi kepada perusahaan. Beberapa faktor yang dapat memotivasi karyawan yaitu, kepuasan kerja, pencapaian, kebutuhan ekonomi dan nilai menghormati.

Dalam hal ini, pemimpin diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk mempermudah dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan memiliki keinginan lebih tinggi dalam meningkatkan performa kinerjanya. Motivasi kerja pada setiap individu berbeda cara penerimaannya, seperti pemberian kalimat penyemangat, lingkungan kerja yang nyaman, gaya kepemimpinan yang tepat, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan banyak lainnya.

Dalam mendapatkan kinerja yang maksimal dan optimal, dibutuhkan penerapan ketertiban dalam suatu perusahaan yakni dengan menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan bagian paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Perusahaan akan sulit bersaing dan berkembang apabila tidak menegakkan nilai kedisiplinan yang meliputi, ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan rasa tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi (Hasibuan 2010:193). Disiplin juga merupakan alat yang dipergunakan manajemen dalam perusahaan untuk komunikasi dengan karyawan agar sesuai dengan standart prosedur perusahaan yang berlaku. Dibutuhkan sanksi dalam penerapan kedisiplinan untuk menjaga ketertiban karyawan dan menghindari tindakan semena-mena dari karyawan.

Ada dua jenis disiplin kerja yaitu disiplin berasal dari diri sendiri (*self imposed discipline*) yang timbul karena adanya dorongan perasaan, kehendak dan pilihan untuk menaati prosedur. Ada juga disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan (*command discipline*) dan timbul karena ketakutan akan konsekuensi hukuman yang ada. Namun disiplin yang paling bagus adalah disiplin yang timbul atas dasar diri sendiri, karyawan akan senang melakukan tindakan sesuai peraturan tanpa dibebani rasa paksaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Moloeng (2007:6) menjelaskan penelitian kualitatif adalah penelitian dengan tujuan untuk memahami fenomena mengenai apa yang dialami subyek penelitian secara menyeluruh dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata serta bahasa, pada konteks khusus yang dialami serta dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Penelitian kualitatif dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan dan menganalisis suatu fenomena, peristiwa, dinamika sosial, sikap kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu.

Penelitian ini berdasarkan studi kasus di Indomedia Promotion sebagai perusahaan *advertising*/percetakan yang berkembang di era industri 4.0 dan bersaing mampu bersaing dengan beberapa perusahaan lainnya. Sumber data didapatkan dari hasil observasi peneliti dan wawancara beberapa karyawan dalam divisi berbeda-beda yang bekerja di Indomedia Promotion.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Indomedia Promotion merupakan perusahaan jasa “*One Stop Service*” di bidang promosi. Kegiatan yang dilakukan meliputi pembuatan konsep, desain, produksi serta pengurusan perpajakan dan perijinan berbagai media promosi. Indomedia Promotion memiliki visi menjadi perusahaan media promosi yang terus maju dan berkembang bersama dengan para *customer*, dan dengan misi menjadi mitra yang terbaik bagi *customer* dalam menangani berbagai keperluan media promosi.

Indomedia Promotion sudah berdiri sejak 2009 hingga saat ini yang dapat diartikan bahwa perusahaan ini mampu bersaing di era industri yang semakin berkembang. Indomedia Promotion selalu mengikuti perkembangan jaman baik dari segi teknologi hingga segi lainnya, hal tersebut dapat membuat perusahaan ini tidak tertinggal jaman. Kepuasan *customer* merupakan aspek paling penting bagi perusahaan dengan cara meningkatkan performa perusahaan.

### Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

*“Saya pribadi sangat suka dengan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang membebaskan kita, jadi kita bisa explore diri kita. Pada saat ini Indomedia Promotion menerapkan ini dan hal tersebut berperan sangat penting dalam kinerja saya” (Responden 1).*

*“Saya cukup senang karena pemimpin sangat mengayomi bawahannya, cukup memberikan banyak kebebasan namun tetap tegas dalam tindakannya. Peran ini sangat penting dalam perusahaan” (Responden 2).*

*“Menurut saya peran kepemimpinan penting bagi perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawannya sendiri. Kepemimpinan yang cukup santai, membuat karyawan termasuk saya sendiri merasa nyaman” (Responden 3).*

Dari hasil observasi pengamat di Indomedia promotion terkait kepemimpinan yang ada di perusahaan, pengamat dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan dalam perusahaan ini berperan penting dan merupakan aspek penting pertama. Gaya kepemimpinan yang dianut oleh Indomedia Promotion terkesan santai namun tetap pada target dan tujuan. Pemimpin selalu memberikan kebebasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tetapi tidak membiarkan karyawan terlalu malas melakukan tindakan.

Aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah membebaskan karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan dapat menunda waktu untuk melakukan pekerjaannya, bahkan karyawan dapat semena-mena atas pekerjaannya. Dalam mengatasi hal tersebut, pemimpin dalam Indomedia Promotion sangat tegas dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki kontribusi kepada perusahaan selama jangka waktu yang ditentukan akan mendapat surat peringatan untuk memperbaiki kinerjanya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kebebasan merupakan suatu hal yang disukai beberapa karyawan. Karyawan dapat dengan bebas melakukan pekerjaan tanpa tekanan dari pihak manapun dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal dan optimal. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan performa perusahaan untuk dikenal lebih baik lagi oleh *customer*. Dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan dapat dikatakan mereka cukup senang dengan kepemimpinan serta pemimpin yang ada dalam perusahaan ini.

Indomedia Promotion pasti memiliki alasan tersendiri dalam memilih gaya kepemimpinan tersebut. Kepemimpinan dalam perusahaan dapat dikatakan sudah baik, pemimpin mampu mempengaruhi anggotanya untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dan aktif serta produktif dalam pekerjaan. Pemimpin juga berkomunikasi dengan baik dan menggunakan bahasa yang ramah, santun dan mudah dipahami oleh karyawan, sehingga karyawan dapat dengan mudah mengetahui maksud dan tujuan yang akan dicapai.

### **Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

*“Dapat dikatakan penting juga, namun tidak semua karyawan mudah termotivasi tanpa dorongan dari diri sendiri. Di Indomedia Promotion ini pemimpin memberikan motivasi melalui komunikasi” (Responden 1).*

*“Bagi saya itu penting, karena tanpa motivasi maka suatu pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu. Pemimpin biasanya memberikan bantuan jika dirasa mengalami kesulitan dalam pekerjaan” (Responden 2).*

*“Terkadang motivasi dibutuhkan oleh beberapa karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya, motivasi yang diberikan bisa berupa kalimat motivasi, bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun pemberian barang/makanan” (Responden 3).*

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan di Indomedia Promotion, motivasi kerja yang diterapkan dalam perusahaan merupakan aspek penting ketiga dan berperan cukup aktif. Hal tersebut disimpulkan dari wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan dalam satu divisi. Pemimpin tidak begitu banyak memberikan motivasi kerja kepada karyawan, namun pemimpin sesekali tetap memberikan motivasi dalam penyampaian pendapatnya, baik berupa kalimat motivasi maupun bantuan dalam pekerjaan. Peran karyawan lain juga dapat memungkinkan dapat menimbulkan motivasi.

Motivasi kerja tidak banyak digunakan di perusahaan ini, karyawan lebih banyak memiliki inisiatif sendiri dalam menjalankan pekerjaannya. Namun karyawan bisa saja memiliki motivasi sendiri yang dapat timbul dalam dirinya tanpa dorongan orang lain. Meski demikian, pemimpin akan tetap menjalin komunikasi dengan baik kepada karyawan memantau kinerja karyawan dalam pemenuhan target. Komunikasi memang cukup penting untuk meningkatkan kesadaran karyawan.

Apabila terjadi sesuatu yang menyebabkan karyawan lamban dalam bekerja atau bahkan tidak dapat memenuhi target perusahaan, maka pemimpin langsung turun untuk berkomunikasi langsung kepada karyawan tentang permasalahan yang menyebabkan kendala dalam pekerjaannya. Pemimpin akan berusaha meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih memaksimalkan potensi yang dimiliki dan berkontribusi lebih kepada perusahaan. Motivasi yang timbul dapat berupa motivasi yang dipengaruhi oleh pemimpin atau bahkan karyawan lain, bisa juga berupa motivasi yang dipengaruhi oleh dirinya sendiri agar tetap bekerja di perusahaan ini.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, karyawan merasa tindakan pemimpin dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sudah sangat baik. Karyawan menilai tindakan pemimpin dalam menjalin komunikasi juga cukup baik. Tidak menurunkan ego karyawan namun juga tidak membiarkan karyawan dikuasai oleh egonya. Respon pemimpin terhadap karyawan yang memiliki kendala dalam proses kerjanya juga membuat karyawan merasa dibimbing dengan sabar yang kemudian akan timbul motivasi dari keinginan karyawan itu sendiri.

### **Peran Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

*“Peran disiplin sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan” (Responden 1).*

“Disiplin kerja juga akan berdampak pada kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja juga penting” (Responden 2).

“Saya rasa hal ini penting bagi perusahaan karena dalam kinerjanya karyawan perlu mematuhi standarisasi yang berlaku di perusahaan baik berupa jam kerja maupun gaya berpakaian” Responden 3).

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan di Indomedia Promotion selama beberapa bulan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan aspek terpenting kedua dalam perusahaan dan dapat dikatakan berperan sangat aktif. Perusahaan memiliki standarisasi sendiri dalam mengatur sumber daya manusianya. Ketentuan-ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan sudah seharusnya ditaati oleh para pekerja di perusahaan tersebut. Kedisiplinan dalam bekerja dapat meningkatkan produktifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Indomedia Promotion menerapkan 6 hari kerja dengan durasi 8 jam per hari. Karyawan diharapkan datang maksimal 5 menit sebelum jam masuk dan tidak diperbolehkan terlambat kecuali dengan alasan tertentu. Begitupun ketika jam pulang, karyawan tidak boleh pulang sebelum jam 5 sore kecuali dengan alasan tertentu juga. Disaat karyawan belum menyelesaikan pekerjaannya, karyawan diperbolehkan lembur dengan tambahan kompensasi uang lembur. *Dateline* pekerjaan yang telah ditentukan tidak dapat diundur dan harus selesai tepat waktu.

Setiap divisi di Indomedia Promotion memiliki aturan sendiri terkait *dateline* pekerjaan, hal tersebut terjadi karena pekerjaan tiap divisi berbeda dan dengan tingkat kesulitan yang berbeda pula. Tertundanya pekerjaan dapat terjadi karena beberapa faktor seperti, listrik padam, mesin mengalami *error*, desain yang mengalami beberapa kali revisi dan faktor lainnya. Perusahaan berusaha meminimalisir permasalahan tersebut untuk menghindari kekecewaan *customer*. *Customer* juga akan melihat kedisiplinan kerja para karyawan seperti ketepatan penyelesaian proyek yang dikerjakan, hasil yang rapi dan lainnya.

Karyawan sesekali terlihat terlambat memasuki kantor ketika jam istirahat selesai dan hal tersebut belum ada tindakan ketegasan dari perusahaan. Beberapa karyawan menilai bahwa disiplin kerja yang diterapkan di Indomedia Promotion ini sudah cukup bagus, namun beberapa juga menganggap bahwa perlu sedikit perbaikan pada aspek kedisiplinan yang berlaku. Karena hal tersebut akan sangat berpengaruh bagi perusahaan kedepannya.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penelitian yang telah diperoleh tentang peran kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi di Indomedia Promotion, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan aspek terpenting dalam Indomedia Promotion untuk peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berperan penting dalam Indomedia Promotion, namun motivasi harus banyak timbul atas dorongan diri sendiri dan dengan bantuan lingkungan sekitar seperti partner kerja, pemimpin dan faktor lainnya. Disiplin kerja berperan cukup penting bagi Indomedia Promotion dalam meningkatkan produktifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Adapun saran yang disampaikan untuk penelitian ini yaitu dalam meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan Indomedia Promotion, maka perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan berprestasi. Pemimpin diharapkan dapat memberikan motivasi lebih banyak kepada karyawan untuk mendorong produktifitas karyawan. Pemimpin mampu lebih tegas terkait jam istirahat yang telah berlaku untuk meningkatkan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A., Anwar, & Prabu, Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2, 235-246.
- Badu, S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: UNPAM PRESS.
- Effendy, J. (2021). The Impact Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance Through Leadership In Corporate Security Unit Of PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, 1(1), 1–10. Retrieved from <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis/article/view/1>
- Fortunela, H., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, 167-175.
- Handoko, T., & Hani. (2000). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi ke 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, & Malayu, S. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pallawagau, A. (2021). The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, 1(1), 11–21. Retrieved from <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis/article/view/3>
- Sofyan, Mohammad. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jiwa Kewirausahaan Pegawai Bank Perkreditan Rakyat. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, [S.I.], v. 4, n. 3, p. 194-204, sep. 2019. ISSN 2656-0771. Available at: <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/586>