

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
PT. KISEL (TELKOMSEL) PEKANBARU**

**Firmansyah, Nanda Fiani Aulia dan Suhendri
STMIK Dharmapala Riau
Universitas Buddhi Dharma**

Email : firmansyahmedan1986@gmail.com dan suhendri.suhendri@ubd.ac.id

Dewasa ini perkembangan teknologi yang pesat, persaingan yang semakin ketat, serta perubahan selera konsumen yang membuat perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensinya dimasyarakat. Karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya. Pengelolaan tersebut didukung oleh kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan-aturan maupun program-program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru. Motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Abstract

Today's rapid technological developments, increasingly fierce competition, as well as changes in consumer tastes that make companies are required to be able to maintain their existence in the community. Employees are a determining factor in achieving company goals effectively and efficiently. In order to improve the quality of human resources, companies must have good management of their employees. This management is supported by employee discipline in following the rules as well as human resource development and management programs that have been set by the company. The results of this study motivation have a significant effect on employee work discipline at PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru. Leadership style affects the work discipline of employees at PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru. Motivation and leadership style simultaneously influence or significantly affect employee work discipline

Keywords: Motivation, Leadership Style and Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan teknologi yang pesat, persaingan yang semakin ketat, serta perubahan selera konsumen yang membuat perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensinya dimasyarakat. Karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya. Pengelolaan tersebut didukung oleh kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan-aturan maupun program-program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja karyawan di dalam perusahaan. Disiplin memberikan peranan yang sangat besar dalam menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Disiplin merupakan kebutuhan yang sangat penting dalam rangka menciptakan iklim dan suasana kerja bagi kepentingan pencapaian tujuan perusahaan.

Tindakan disiplin ini sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kerja karyawannya dan guna utamanya untuk memotivasi karyawan agar mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong seseorang bekerja dengan baik, demikian juga dalam menerapkan disiplin kerja, pimpinan harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan lemahnya disiplin kerja karyawannya, karena kesalahan pihak manajemen dalam memberikan motivasi kepada karyawan akan memberikan dampak yang merugikan bagi pimpinan itu sendiri. Pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh seorang pimpinan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan adanya motivasi dari pimpinan, kualitas pekerjaan dan ketepatan dalam melakukan penyelesaian tugasnya dapat terarah pada tujuan yang telah ditetapkan yang telah direncanakan.

Untuk itu dalam suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawannya agar mau dan mampu bekerja secara disiplin. Dalam suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Maka dari itu sangat penting untuk perusahaan dalam mendidik karyawan agar dapat mematuhi dan mentaati peraturan, dan apabila para karyawan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi.

Pentingnya motivasi dapat menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat agar mencapai hasil yang optimal. Pengaruh motivasi dapat dipengaruhi oleh pimpinan maupun dari perusahaan yang berguna untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang semakin baik.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur yang ada di dalam perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan. Cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kerja karyawan yang maksimal. Bukan hanya berkaitan dengan mempengaruhi dalam mencapai tujuan melainkan suatu proses untuk memotivasi tingkah laku karyawan dalam mempengaruhi upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan PT. Kisel (Telkomsel), berikut ini permasalahan yang terjadi di PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru. Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Susanty (2012), yang hasil penelitiannya adalah motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2015), yang hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru ?, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru ?, dan apakah motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru ?.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja

karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru.

2. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini dilakukan di PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru. Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi yang diteliti sebanyak 60 orang responden yang bekerja pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru. Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul - betul representatif (mewakili). Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 60 orang responden yang bekerja pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data diantaranya adalah:

a. Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi secara luas mengenai obyek penelitian.

b. Kuesioner

Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket. Pada umumnya isi materi kuesioner meliputi identitas responden dan butir-butir pertanyaan variable beserta alternatif jawaban.

Riduwan (2010), menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir

Riduwan (2010), uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajengan) alat pengumpul data (*instrument*) yang digunakan. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas motivasi, dan gaya kepemimpinan serta variabel terikat disiplin kerja.

Menurut Sunyoto (2013), dalam menentukan data berdistribusi normal atau tidak, cukup membandingkan antara data riil atau nya dengan garis kurva yang berbentuk, apakah mendekati normal atau memang normal sana sekali, jika data riil membentuk garis kurva cenderung tidak simetri terhadap *mean* (μ), maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal dan sebaliknya.

Menurut Sunyoto (2013), dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut heterokedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heterokedastisitas.

Menurut Sunyoto (2013), uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_{1,2,3,\dots,n}$) dimana

akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien kolerasi (r). Sedangkan dalam untuk menjawab rumusan masalah peneliti menggunakan regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Kuesioner pada variabel motivasi dan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Berikut ini hasil dari uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Pada Motivasi

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	X1.1	0.617	0.2542	Valid
2	X1.2	0.790		Valid
3	X1.3	0.556		Valid
4	X1.4	0.647		Valid
5	X1.5	0.694		Valid
6	X1.6	0.518		Valid
7	X1.7	0.278		Valid
8	X1.8	0.594		Valid

Berdasarkan Tabel 1 bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r hit) dari hasil pengujian data yang diperoleh lebih besar dibandingkan 0,2542 dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Pada Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	X2.1	0.739	0,2542	Valid
2	X2.2	0.576		Valid
3	X2.3	0.496		Valid
4	X2.4	0.495		Valid
5	X2.5	0.522		Valid
6	X2.6	0.259		Valid
7	X2.7	0.290		Valid
8	X2.8	0.634		Valid

Berdasarkan Tabel 2 bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r hit) dari hasil pengujian data yang diperoleh lebih besar dibandingkan 0,2542 dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Pada Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	Y1.1	0.592	0,2542	Valid
2	Y1.2	0.436		Valid
3	Y1.3	0.552	0,2542	Valid
4	Y1.4	0.522		Valid
5	Y1.5	0.502		Valid

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
6	Y1.6	0.366		Valid
7	Y1.7	0.390		Valid
8	Y1.2	0.397		Valid
9	Y1.4	0.592		Valid
10	Y1.5	0.436		Valid
11	Y1.6	0.552		Valid
12	Y.17	0.522		Valid
13	Y1.8	0.592		Valid
14	Y1.9	0.522		Valid
15	Y1.10	0.390		Valid
16	Y1.11	0.453		Valid

Berdasarkan Tabel 4 bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r hit) dari hasil pengujian data yang diperoleh lebih besar dibandingkan 0,2542 dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan alat uji untuk mengetahui tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dikatakan reliabel dalam beberapa kali penggunaannya untuk mengukur kelompok atau subjek yang sama akan menghasilkan data yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subjek yang diukur belum berubah. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode *alpha crombach's* dimana suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila *alpha crombach's* lebih besar dari 0,6. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Varibel	α hitung	α standar	Keterangan
1	Motivasi	0,847	0,6	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,793	0,6	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,857	0,6	Reliabel

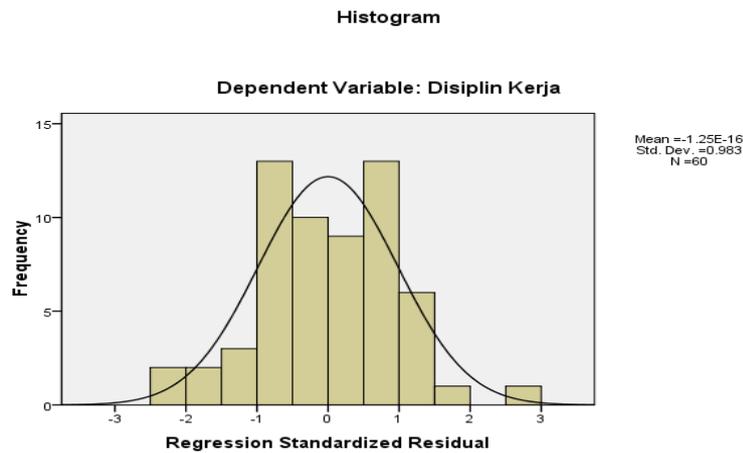
Bersadarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *alpha crombach's* dari variable motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja lebih besar dari α standar.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dari setiap variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

:

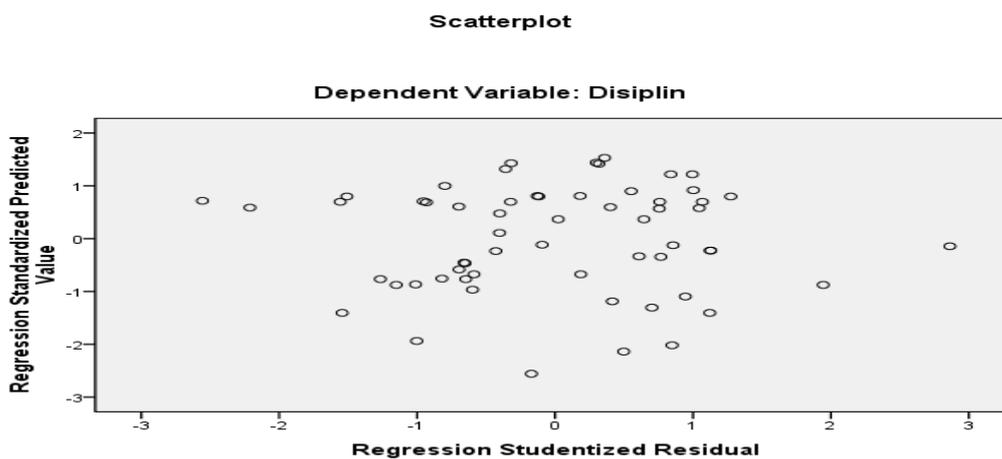


Gambar 1
Grafik Histogram

Berdasarkan pada Gambar 1 dapat diketahui bahwa grafik histogram berbentuk lonceng dan tidak mengalami kemencengan ke kiri maupun ke kanan sehingga data berdistribusi dengan normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam melakukan pendektasian terhadap heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* adalah sebagai berikut :



Gambar 2
Grafik Scatterplot

Berdasarkan pada Gambar 3 pada *Scatterplot* pengujian heterokedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik tersebar diatas maupun dibawah titik 0 sehingga tidak terjadi adanya gejala heterokedastisitas.

c. Uji Multikolenieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen mengandung kolerasi atau tidak. Jika *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka antar variabel independen tidak terjadi multikolenieritas. Berikut ini hasil uji multikolinieritas :

Tabel 5
Hasil Uji Multikolenieri

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.308	3.251
Gaya Kepemimpinan	.308	3.251

a. Dependent Variable: Disiplin

Tabel 5, diketahui nilai dari toleransi pada motivasi sebesar 0,308 dan nilai VIF sebesar 3,251. Nilai dari toleransi pada gaya kepemimpinan sebesar 0,308 dan nilai VIF sebesar 3,251. Dengan demikian ke dua variabel independen dalam penelitian ini masih lebih kecil dari pada 10 (VIF < 10). Maka dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa ke dua variabel independen penelitian ini tidak terjadi multikolenieritas.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi dan gaya kepemimpinan) secara parsial terhadap variabel dependen (disiplin kerja) adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.675	5.806		3.044	.004
Motivasi	.679	.285	.392	2.379	.021
Gaya Kepemimpinan	.744	.337	.364	2.212	.031

a. Dependent Variable: Disiplin

Berdasarkan pada Tabel 6, dapat diketahui dari pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

1. Motivasi dengan nilai t-hit sebesar 2.379 dan nilai t-tab sebesar 1.670 sehingga t-hit > t-tab jadi $2.379 > 1.670$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ yang artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru.
2. Gaya kepemimpinan dengan nilai t-hit sebesar 2.212 dan nilai t-tab sebesar 1.670 sehingga t-hit > t-tab atau $2.212 > 1.670$ tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ yang artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi dan gaya kepemimpinan) secara simultan terhadap variabel dependen (disiplin kerja).

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2701.627	2	1350.814	31.398	.000 ^a
Residual	2452.306	57	43.023		
Total	5153.933	59			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Disiplin

Berdasarkan pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F-hit sebesar 31,398 sedangkan F-tab sebesar 3,15 dengan df pembilang =2, df penyebut =57 dan taraf signifikan $\alpha = 0,00$ sehingga F-hit > F-tab. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru.

Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa motivasi mempunyai tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan disebut juga dengan peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, ini bersifat mengatur dan melindungi para karyawan dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dengan adanya motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila seseorang termotivasi maka akan membuat sebuah sikap yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan perusahaan. Pentingnya motivasi dapat menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat agar mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi dengan nilai t-hit sebesar 2,379 dan nilai t-tab sebesar 1,670 sehingga t-hit > t-tab jadi $2,379 > 1,670$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ yang artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru. Keterkaitan antara motivasi dengan disiplin kerja sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh Andry (2018) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *hasil analisis menggunakan SPSS dan PLS dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin dan kinerja pegawai. Hasil analisis dengan menggunakan koefisien determinasi maka didapatkan hasilnya 82.1% dan sisanya 17.9% tidak diteliti.*

Berdasarkan penelitian Saputra (2019) Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi ditemukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan koefisien korelasi positif artinya memiliki hubungan yang searah. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, Sebaliknya apabila motivasi kerja

karyawan rendah maka disiplin kerja juga akan rendah, oleh karena itu pimpinan perusahaan khususnya hotel permai tetap memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru

Menurut Fahmi (2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Para pemimpin mempunyai tujuan agar tercapai dan berjalannya pekerjaan sesuai dengan rencana. Dan menjadi kewajiban bagi pihak karyawan untuk memperlihatkan kemampuan dalam bekerja keras serta kedisiplinan tinggi agar pimpinan tertarik untuk menempatkannya di posisi-posisi strategis.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur yang ada di dalam perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan. Cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t-hit sebesar 2,212 dan nilai t-tab sebesar 1,670 sehingga $t\text{-hit} > t\text{-tab}$ jadi $2,212 > 1,670$ tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ yang artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru.

Keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh Jenifry Sofya (2014) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian berupa studi deskriptif dan kausal. Jenis data yang dibutuhkan untuk penelitian adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian adalah wawancara, kuesioner, observasi dan studi kepustakaan.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling jenis sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 43 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan kantor pusat PT. RASAPALA. Secara parsial didapat variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel otoriter berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan variabel gaya kepemimpinan delegatif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 15,2% dan sisanya sebesar 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa motivasi mempunyai tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan disebut juga dengan peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, Ini bersifat mengatur dan melindungi para karyawan dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Fahmi (2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Para pemimpin mempunyai tujuan agar tercapai dan berjalannya pekerjaan sesuai dengan rencana. Dan menjadi kewajiban bagi pihak karyawan untuk

memperlihatkan kemampuan dalam bekerja keras serta kedisiplinan tinggi agar pimpinan tertarik untuk menempatkannya di posisi-posisi strategis.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai F-hit sebesar 31,398 sedangkan F-tab sebesar 3,15 dengan df pembilang = 2, df penyebut = 57 dan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ sehingga F-hit > F-tab. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru.

Keterkaitan antara motivasi dan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh Arie Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah :

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru.
- Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru.
- Motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Zanava Publishing.
- Fahmi Irham, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Haudi, H., Rahadjengb, E. R., Santamoko, R., Putrac, R. S., Purwoko, D., & Nurjannahe, D. (2022). & Purwanto, A.(2021). The role of e-marketing and e-CRM on e-loyalty of Indonesian companies during Covid pandemic and digital era. *Uncertain Supply Chain Management*, 10.
- Haudi, H., Wijoyo, H., & Cahyono, Y. (2020). Analysis of Most Influential Factors to Attract Foreign Direct Investment. *Journal of Critical Reviews*, 7(13).
- Haudi, H., Wijoyo, H., & Cahyono, Y. (2020). Effect of Product Innovation and Marketing Strategy on Consumer Purchase Decisions in Indonesia's Lightweight Roof Steel Industry. *Journal of Critical Reviews*, 7(13).
- Jaya Prawira Yudi Kadek dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume 4, Nomor 9, April
- Saputra Trio, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, Volume 4, Nomor 2, Juli.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sunyoto Danang, 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

- Susanty Aries dan Sigit Wahyu Baskoro, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) APD Semarang. *J@TI Undip*, Volume 7, Nomor 2, Mei.
- Wijoyo, H. (2021). Teknik pengambilan keputusan. *Insan Cendekia Mandiri*.
- Wijoyo, H. (2021). TOTAL QUALITY MANAGEMENT DALAM PENDIDIKAN. Available at SSRN 3937098.
- Wijoyo, H., Sunarsi, D., Indrawan, I., & Cahyono, Y. (2020). Manajemen Pemasaran Di Era Globalisasi (M. Prof. Dr. Ir. H. Anoesyirwan Moeins, MSi. CV. Pena Persada.