**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. MITRA PETRA SEJAHTERA MEDAN**

Oleh:

Nimsy Auluia Rizkina Ketaren1)

Laminar Hutabarat 2)

Novia Ruth Silaen 3)

Universitas Darma Agung 1,2,3)

*E-mail:*

*Ninsyaulia@gmail.com* *1)*

*Hutabaratmin23@gmail.com* *2)*

noviaruthsilaen@gmail.com 3)

***ABSTRACT***

*To improve employee work discipline, it is necessary to have a leadership style and employee motivation so that work discipline can be carried out properly. The purpose of this study aims to determine the influence of leadership style and work motivation simultaneously on employee discipline at PT. Mitra Petra Sejahtera Medan.The type of research used is quantitative data. This research used data collection techniques for general research and field research, used a sample of 47 respondents of PT. Partner Petra Sejahtera. The data analysis technique in this study uses classical assumption tests, validation tests, reliability tests, multiple linear regression tests and hypothesis tests, namely the T test and the F test. The results of multiple linear regesi Y = 22,404 + 4,018 + (0.933) + e .showed that the leadership style variable had a significant effect on the work discipline t count > t table (4,018 > 2,012 ). The work motivation variable had no significant effect on work discipline by calculating < t table (0.933 < 2.012). The advice given to PT. Mitra Petra Sejahtera improves the leadership style and work motivation of employees so that all the goals to be achieved by a company can be realized*

***Keywords : Leadership Style, Motivation and Discipline***

**ABSTRAK**

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan diperlukan adanya suatu gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan agar disiplin kerja dapat terlaksana dengan baik. Tujuan penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin karyawan pada PT. Mitra Petra Sejahtera Medan**.**Jenis penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif. teknik pengumpulan data penelitian kepuatakaan dan penelitian lapangan, digunakan sampel sebanyak 47 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji validasi, uji realibilitas, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis yaitu uji T dan uji F. Hasil regesi linier berganda Y = 22.404 + 4.018 + 0,933 + e menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja t hitung > t tabel (4.018 > 2,012 ).Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dengan thitung < t tabel (0,933 < 2,012). Saran yangdiberikan kepada PT.Mitra Petra Sejahtera meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan agar semua tujuan yang hendak dicapai suatu perusahaan dapat terwujud

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin**

1. **PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memerlukan sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan adalah agar perusahaan dapat menjalankan dan menerapkan peraturan yang telah diatur oleh perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Adapun kedisplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. PT. Mitra Petra Sejahtera Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa, PT. Mitra Petra Sejahtera Medan memiliki gaya kepemimpinan dan motivasi yang menjadi cerminan akan kedisplinan perusahaan, PT. Mitra Petra Sejahtera Medan kurang menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi disiplin karyawan.

Rumusan Permasalahan

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan pada PT. Mitra Petra Sejahtera Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Petra Sejahtera Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT. Mitra Petra Sejahtera Medan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin PT. Mitra Petra Sejahtera Medan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin karyawan pada PT. Mitra Petra Sejahtera Medan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin karyawan pada PT. Mitra Petra Sejahtera Medan.
4. **TINJAUAN PUSTAKA**
	1. Landasan Teoritis
		1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013:17), Gaya kepemimpinan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mecapai tujuan organisasi.

* + 1. Motivasi

Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang tidak pada hakekatnya ada secara internaldan eksternal positif atau negative

* + 1. Disiplin

Menurut Rivai (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

* 1. Kerangka Berpikir

GAYA KEPEMIMPINAN

H1

DISIPLIN

 KERJA

1.
2. H2

MOTIVASI KERJA

1.

 H3

Sumber : Diolah oleh peneliti 2022

2.3 Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Mitra Petra Sejahtera

H2: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Mitra Petra Sejahtera

H3:Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap pada PT. Mitra Petra Sejahtera

1. **METODE PENELITIAN**
	1. Lokasi Penelitian

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. Mitra Petra Sejahtera. Yang berada di Pemuda Baru ll No. 11, A U R, Kec. Medan Maimun. Kota medan, Sumatera Utara waktu penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, yang direncanakan mulai pada bulan Juli– September 2022

* 1. Populasi dan Sampel

 Penelitian ini menggunakan populasi sebayak 47 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

* 1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif, dan sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer yaitu data penelitian yang di peroleh dari lapangan langsung, baik dalam bentuk observasi maupun wawancara kepada Informan, dalam penelitian ini data primer dilakukan dengan memberi kuesuoner kepada responden

1. **HASIL DAN PEMBAHSAN**
	1. Kateristik responden

Kateristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 1 : Kateristik responden berdasarkan jenis kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis kelamin | Frequency | Percent |
| Valid | laki-laki | 28 | 59.5 |
| Perempuan | 19 | 40.4 |
| Total | 47 | 100% |

Sumber : Data Primer (2022)

Kateristik responden berdasarkan Usia

**Tabel 2 : Kateristik responden berdasarkan usiia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Usia | Frequency | Percent |
| Valid | 20-30 | 19 | 40.4 |
| 31-40 | 18 | 38.2 |
| 41-49 | 8 | 17.0 |
| 50 | 2 | 4.2 |
| Total | 47 | 100% |

Sumber : Data Primer (2022)

Kateristik responden berdasarkan Pendididkan

**Tabel 3 : kateristik responden berdasarkan pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan  | Frequency | Percent |
| Valid | Smk/Sma | 5 | 10.6 |
| D3 | 20 | 42.5 |
| S1 | 22 | 46.8 |
| Total | 47 | 100% |

Sumber : Data Primer (2022)

* 1. Uji Instrumen data
		1. Uji Validitas

Tabel 4 hasil pengujian validalitas variabel X1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | *Corrected Item Pernyataan Total Coreelation* | r Tabel | Keterangan |
| 1 | 0.572 | 0.281 | Valid  |
| 2 | 0.606 | 0.281 | Valid |
| 3 | 0.671 | 0.281 | Valid |
| 4 | 0.593 | 0.281 | Valid |
| 5 | 0.678 | 0.281 | Valid |
| 6 | 0.376 | 0.281 | Valid  |

Sumber Hasil Olahan Peneliti (2022)

Tabel 5 hasil pengujian validatas variiabel X2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | *Corrected Item Pernyataan Total Coreelation* | r Tabel | Keterangan |
| 1 | 0.776 | 0.281 | Valid  |
| 2 | 0.606 | 0.281 | Valid |
| 3 | 0.603 | 0.281 | Valid |
| 4 | 0.694 | 0.281 | Valid |
| 5 | 0.281 | 0.281 | Valid |

Sumber Hasil Olahan Peneliti (2022)

Tabel 6 hasil pengujian validalitas variabel disiplin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | *Corrected Item Pernyataan Total Coreelation* | r Tabel | Keterangan |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 0,682 | 0,281 | Valid |
| 2 | 0,725 | 0,281 | Valid |
| 3 | 0,260 | 0,281 | TidakValid |
| 4 | 0,408 | 0,281 | Valid |
| 5 | 0,407 | 0,281 | Valid |
| 6 | 0,482 | 0,281 | Valid |
| 7 | 0,512 | 0,281 | Valid |
| 8 | 0,245 | 0,281 | Valid |
| 9 | 0,725 | 0,281 | Valid |

Sumber : Data Primer (2022)

* + 1. Uji Reabilitas

Tabel 7 Uji Reabilitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Item | *Reliability Statistics* | Ket |
| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
| Gaya kepemimpinan  | 0,623 | 6 | Reliabel |
| Motivasi  | 0,742 | 5 | Reliabel |
| disiplin | 0,607 | 9 | Reliabel |

Sumber Hasil Olahan Peneliti (2022)

* + 1. Analisis Deskriptif

 Tabel 8 Total KuesionerVariabel Gaya Kepemimpinan (X1)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No item | SS | S | KS | TS | STS | TOTAL |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 11 | 23,4 | 29 | 61,7 | 7 | 4,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 2 | 14 | 29,8 | 30 | 63,8 | 2 | 4,3 | 1 | 2,1 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 3 | 21 | 44,7 | 19 | 40,4 | 7 | 14,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 4 | 18 | 38,3 | 24 | 51,1 | 4 | 8,5 | 0 | 0 | 1 | 2,1 | 47 | 100 |
| 5 | 17 | 36,2 | 26 | 55,3 | 2 | 4,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 6 | 16 | 44,7 | 19 | 40,4 | 7 | 14,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |

 Sumber Hasil Olahan Peneliti (2022)

Tabel 9 Hasil kuesiner Variabel X2

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No  | SS | S | KS | TS | STS | TOTAL |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 12 | 25,5 | 34 | 72,3 | 1 | 2,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 2 | 10 | 21,3 | 34 | 72,3 | 3 | 6,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 3 | 16 | 34,0 | 31 | 66,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 4 | 16 | 34,0 | 30 | 63,8 | 1 | 2,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 5 | 21 | 44,7 | 26 | 55,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |

 Sumber Hasil Olahan Peneliti (2022)

 Tabel 9 Hasil kuesiner Variabel Y

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No item | SS | S | KS | TS | STS | TOTAL |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 22 | 46,8 | 25 | 53,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 2 | 25 | 53,2 | 22 | 46,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 3 | 14 | 29,8 | 33 | 70,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 4 | 19 | 40,4 | 28 | 59,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 5 | 10 | 21,3 | 34 | 72,3 | 3 | 6,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 6 | 17 | 36,2 | 30 | 63,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 7 | 18 | 38,3 | 24 | 51,1 | 4 | 8,5 | 0 | 0 | 1 | 2,1 | 47 | 100 |
| 8 | 12 | 25,5 | 34 | 72,3 | 1 | 2,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |
| 9 | 25 | 53,2 | 22 | 46,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 100 |

 Sumber Hasil Olahan Peneliti (2022)

* 1. Uji Asumsi Klasik
		1. Uji Normalitas



Sumber : Diolah SPSS (2022)

Gambar 1 Pengujian Normalitas Histogram

Sumber : Diolah SPSS (2022)

 Sumber : Diolah SPSS (2022)

Gambar 2 Pengujuan Normalitas P.P Plot

* + 1. Uji Autokolerasi

**Tabel 10 Uji Autokolerasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .571a | .326 | .296 | 1.97952 | 1.937 |
| a. Predictors: (Constant), motivasi, gayakepemimpinan |
| b. Dependent Variable: disiplin |
|  |

Sumber : Diolah SPSS (2022)

4.4.3 Uji Multikolinieritas

**Tabel 11 Uji Multikolinieritas**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 22.404 | 4.202 |  | 5.331 | .000 |  |  |
| gayakepemimpinan | .523 | .130 | .522 | 4.018 | .000 | .907 | 1.103 |
| Motivasi | .164 | .176 | .121 | .933 | .356 | .907 | 1.103 |
| a. Dependent Variable: disiplin |

Sumber Diolah SPSS

* + 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber Diolah SPSS

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Scratterplot

* + 1. Analisis Regresi Linier Berganda

menggunakan program SPSS versi 25 yang berfungsi untuk mengetahui seberapa dalam pengaruh variabel dependen terhadap independen

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 4.0181 | (Constant) | 22.404 | 4.202 |  | 5.331 | .000 |
| gayakepemimpinan | .523 | .130 | .522 | 4.018 | .000 |
| Motivasi | .164 | .176 | .121 | .933 | .356 |
| a. Dependent Variable: disiplin |

Sumber Diolah SPSS

4.4. Uji Hipotesis

* + 1. Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 13 Hasil Uji t (Uji Parsial)**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 22.404 | 4.202 |  | 5.331 | .000 |
| Gayakepemimpinan | .523 | .130 | .522 | 4.018 | .000 |
| Motivasi | .164 | .176 | .121 | .933 | .356 |
| a. Dependent Variable: disiplin |

Sumber Diolah SPSS

* + 1. Uji Simultan

Tabel 14 Hasil uji f (uji simultan)

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 83.458 | 2 | 41.729 | 10.649 | .000b |
| Residual | 172.414 | 44 | 3.919 |  |  |
| Total | 255.872 | 46 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: disiplin |
| b. Predictors: (Constant), motivasi, gayakepemimpinan |

Sumber : Diolah SPSS (2022)

* + 1. Uji Koefisien Determinasi (R2)

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .571a | .326 | .296 | 1.97952 |
| a. Predictors: (Constant), motivasi, gayakepemimpinan |

Sumber : Diolah SPSS (2022)

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pada PT. Mita Petra Sejahtera. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan sigifikan terhadap disiplin kerja dan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil dari regresi linier berganda adalah Y = 22.404 + 0,523 + 0,164 + e

Konstanta (a) = 22.404 ini menunjukkan dimana jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi = 0 maka disiplin kerja = 22.404

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan = 0,523 yang artinya setiap peningkatan disiplin kerja adalah sebesar 1% maka akan naik disiplin kerja = 0,523 dengan catatan variabel lain dianggap tetap

Nilai koefisien regresi motivasi = 0,164 yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% maka akan naik disiplin kerja = 0,164 dengan catatan variabel lain dianggap tetap

Hasil dari uji f diketahui Fhitung sebesar 10.649 dan Ftabel 3,20 dengan tingkat kesahan 5%. Nilai signifikannya 0,00 berdasarkan kriterianya pengujian hipotesisi jika nilai Fhitung 10.649 > 3,20 dan nilai signifikan 0,00 < 005. Maka disimpulkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel disiplin kerja secara simultan

Nilai pada uji koefisien determininasi dismana RSquare = 0,326 berarti hubungan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja positif sebesar 32,6%

hasil Adjusted R Square =0,296 variabel disiplin kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel (X1) dan (X2) sedangkan lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain

*Std. Error of the Estimate* (standar devisi) artinya mengukur variasi dari nilai yang diperediksi. Dalam penelitian standart devisinya =1.97952 semakin besar standar devisinya berarti model semakin tidak baik.

Secara parsial pada (uji-t) dapat dilihat bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dapat terlihat dari thitung > ttabel ( 0,933 < 2,012 ) pada tingkat signifikan (0,00 < 0,05).

Secara Simultan (uji F) gaya kepemimpinan, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja.hal ini dapat dilihat ada uji Fhitung < Ftabel (10.649 > 3,20) pada tingkat signifikan ( 0,00 < 0,05 ), yang artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja

1. **SIMPULAN**

Secara parsial pada (uji-t) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari thitung > ttabel ( 4.018 > 2.012 ) pada tingkat signifikan (0,00 < 0,05). Yang artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y)

Secara parsial pada (uji-t) dapat dilihat bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dapat terlihat dari thitung < ttabel ( 0,933 < 2.012) pada tingkat signifikan (0,00 < 0,05).

Secara Simultan (uji F) gaya kepemimpinan, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja.hal ini dapat dilihat ada uji Fhitung < Ftabel (10.649 < 3,20) pada tingkat signifikan ( 0,00 < 0,05 ), yang artinya Ho3 diterima dan Ha3 ditolak yang artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja

1. **DAFTAR PUSTAKA**

R. N., Qomariah, Adha, N., & Hafidzi, A. H. (2019*). Pengaruh Motivasi Kerja,*

*Lingkungan Kerja, Budaya Kerja*

fandi, P. (2018). *MSDM* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Alanazi Et Al. (2017) overview of path goal Jurnal Teknologi, 2(64), Pp. 49 53.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015*. MSDM Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

Dra. Umi Farida, MM dan Sri Hartono, SE, MM (2016), *MSDM*, Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah

Sutrisno,Edy,, (2016), *MSDM*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *MSDM*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2019. *MSDM, Disiplin Kerja*. Kecana: Jakarta.

Siswanto Wahyudi, Ariani Dewi. 2016. Model Pembelajaran Menulis Cerita.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta,