



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) Di Bukittingi Sumatera Barat

Ridho Wantora^{1*}, Agussalim M², Novi Yanti³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: ridhowantora1414@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini dilakukan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittingi Sumatera Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui indikator yang dominan pada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittingi Sumatera Barat serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittingi Sumatera Barat. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah Karyawan outsourcing pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittingi Sumatera Barat sebanyak 31 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data penelitian dengan menyebarkan kuesioner. Metode Analisis yang digunakan meliputi metode analisis statistik deskriptif (TCR), analisis linier regresi sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Penelitian menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan dari variabel Gaya Kepemimpinan yaitu kemampuan mengendalikan bawahan dengan nilai TCR sebesar 89,7% dan Indikator yang paling dominan dari variabel Disiplin Kerja yaitu taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang mempunyai nilai TCR sebesar 87,3%. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittingi Sumatera Barat. Hal ini diketahui dari hasil uji t dimana t hitung sebesar 5,300 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,045 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun kontribusi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 49,2% sedangkan sisanya sebesar 50,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Abstract: This research was conducted by PT. PLN (Persero) Network Project Implementation Unit (UPPJ) in Bukittingi, West Sumatra. The purpose of this study was to determine the dominant indicators of leadership style and employee discipline at PT. PLN (Persero) Network Project Implementation Unit (UPPJ) in Bukittingi, West Sumatra and knowing the influence of leadership style on employee work discipline at PT. PLN (Persero) Network Project Implementation Unit (UPPJ) in Bukittingi, West Sumatra. The population used in this research is outsourced employees at PT. PLN (Persero) Network Project Implementation Unit (UPPJ) in Bukittingi, West Sumatra, as many as 31 respondents using the total sampling technique. Research data collection method by distributing questionnaires. The analytical methods used include descriptive statistical analysis (TCR), simple linear

regression analysis, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing. Research shows that the most dominant indicator of the Leadership Style variable is the ability to control subordinates with a TCR value of 89.7% and the most dominant indicator of the Work Discipline variable is obedience to the rules of behavior in work which has a TCR value of

87.3%. Partially, Leadership Style has a positive and significant effect on Outsourcing Employee Work Discipline at PT. PLN (Persero) Network Project Implementation Unit (UPPJ) in Bukittinggi, West Sumatra. This is known from the results of the t test where the t count is 5.300 which is greater than the t table value of 2.045 or can be seen from the significant value of $0.000 < 0.05$. The contribution of leadership style to work discipline is 49.2% while the remaining 50.8% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *Leadership Style and Work Discipline*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Salah satu faktor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan di perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan (Wirawan, 2015).

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja didokumentasikan oleh Tintami dkk (2013), Liyas (2017), Muthi dan Djuwita (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maudy Rosalina (2020) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan outsourcing dirasakan pula oleh PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) Sumatra Barat di Bukittinggi belum optimalnya disiplin kerja dari karyawan outsourcing dapat terlihat pada tidak tercapainya beberapa target program yang telah direncanakan. Namun penurunan kedisiplinan kerja karyawan dirasa berpengaruh dari gaya kepemimpinan atasan. Karena pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat disiplin karyawan. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan. Di dalam mengelola karyawan yang ada dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dari absensi karyawan terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat kedisiplinan karyawan semenjak pertukaran pemimpin sebelumnya ke

pemimpin yang baru pada tanggal 31 Agustus 2021. Berikut ini hasil pengamatan penulis melalui data absensi karyawan 6 bulan terakhir tahun 2021, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Data Absensi Karyawan dari bulan Juni sampai bulan November tahun 2021

No	Bulan	Karyawan Telat Masuk Karyawan Pulang Lebih Awal (%)
1	Juni	10%
2	July	15%
3	Agustus	12%
4	September	40%
5	Oktober	45%
6	November	47%

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) Bukittingi

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari bulan juni sampai dengan bulan agustus terlihat rendahnya tingkat keterlambatan karyawan, tingkat keterlambatan yang rendah tersebut terjadi pada masa kepemimpinan pemimpin yang lama. Namun pada saat terjadinya mutasi atau perunahan pimpinan yang lama ke pimpinan yang baru yaitu pada bulan September sampai November ternyata tingkat keterlambatan karyawan menjadi lebih tinggi dari sebelumnya.

Hal ini dikarenakan kurangnya ketegasan kepemimpinan yang sekarang akan kedisiplin terhadap karyawannya. Dimana pimpinan kurang memberikan teguran kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Kemudian kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Selain itu pimpinan juga kurang berperan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada antar karyawan. Sehingga karyawan menggunakan jam kerjanya tidak maksimal, adanya karyawan yang terlihat santai-santai dan berkeliaran seenaknya pada jam kerja, adanya karyawan yang menggunakan jam kerja untuk membuka media sosial dan menonton youtube.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan gaya kepemimpinan yang baik saja tetapi faktor disiplin kerja juga mempengaruhi. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki disiplin yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal-hal di atas adalah masalah yang sangat penting untuk diperhatikan, dan jika dibiarkan maka akan mempengaruhi citra perusahaan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawannya sehingga akan menghambat pencapaian visi dan misi perusahaan.

Untuk itu perlu ada penelitian terkait permasalahan mengenai penurunan kedisiplinan karyawan outsourcing, dampak dari gaya kepemimpinan yang kurang tegas atau disiplin karyawan yang memang kurang. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) Di Bukittingi Sumatera Barat".

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Dalam menyukkseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Menurut Rivai (2016) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sedangkan menurut Wirawan (2015) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Menurut Robbins (2015), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Menurut Regina dalam Sehfudin (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan Mulyadi dan Rivai (2015) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Pendapat lain yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan- tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain, Hersey dalam Tampi (2016).

Menurut Yulk (2015) Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif. Sedangkan Yuniarsih dan Suwatno (2015) berkesimpulan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (mindset) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Teori ini menekankan pada dua gaya kepemimpinan (Thoha, 2015:77) yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berorientasi tugas (task orientation) adalah perilaku pimpinan yang menekankan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan baik dengan cara mengarahkan dan mengendalikan secara ketat bawahannya..
2. Gaya kepemimpinan berorientasi karyawan (employ orientation) adalah perilaku pimpinan yang menekankan pada pemberian motivasi kepada bawahan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, dan mengembangkan hubungan yang bersahabat, saling percaya mempercayai dan saling menghormati diantara anggota kelompok.

Indikator- indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator – indikator gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Kartono (2016):

1. Kemampuan mengambil keputusan, merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi, merupakan Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. *Kemampuan Komunikasi* merupakan kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. *Kemampuan mengendalikan bawahan*, merupakan pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau

bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik tersebut.

5. Tanggung Jawab, merupakan Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional, merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Macam-macam gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016) macam – macam Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis
Gaya kepemimpinan otokratis atau otoriter memusatkan kekuasaan penuh pada pemimpin. Biasanya, para bawahan atau anggota tidak diberikan kebebasan untuk menentukan tujuan mereka sendiri.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis
Komunikasi yang terjalin dari gaya kepemimpinan ini bersifat dua arah, di mana setiap bawahan dapat menyampaikan masukan jika diperlukan. Sosok pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis akan disegani oleh bawahan, bahkan difavoritkan.
3. Gaya Kepemimpinan Birokrasi
Kepemimpinan birokrasi ini cukup efektif untuk memantau hasil kerja rutin dari para karyawan. Jadi, sekiranya ada karyawan yang malas-malasan atau tidak menunjukkan kinerja baik, atasan bisa segera mengambil sikap.
4. Gaya Kepemimpinan Karismatik
Seorang pemimpin karismatik memiliki rasa kepercayaan diri yang kuat, sehingga mampu memengaruhi anak buahnya. Dengan pembawaan seperti itu, pemimpin karismatik akan membuat orang kagum, yakin, dan benar-benar percaya.
5. Gaya Kepemimpinan Inovatif Untuk mencapai hal tersebut, sangat diperlukan sosok pemimpin dengan pribadi yang inovatif pula. Pasalnya, itu nanti akan berpengaruh pada bagaimana cara ia memimpin organisasi atau perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator disiplin kerja

Menurut singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016) indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

4. Taat terhadap peraturan lain di perusahaan Menaati peraturan perundang- undangan dan prosedur perusahaan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar Kecilnya pemberian kompensasi
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuknya bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Macam-macam disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif yaitu:

1. Disiplin Preventif
Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan- peraturan perusahaan
2. Disiplin Korektif
Suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatuhkan suatu dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

Kerangka Konseptual

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dibuatlah suatu susunan berupa kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittinggi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari pegawai yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 31 orang Sampel adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrument yaitu uji validitas dan uji realibilitas di karyawan outsourcing pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittinggi Sumatera Barat. Adapun uji prasyarat analisis yang dilakukan adalah uji validitas, dan uji realibilitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara pengujian data ke dalam table distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal ini nilai rata-rata, median, modus dan nilai disperse). Analisa ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing- masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Secara umum analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Ghazali (2018) bahwasannya untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan dari variable Gaya Kepemimpinan yaitu kemampuan mengendalikan bawahan dengan nilai TCR sebesar 89,7% dan indikator yang paling dominan dari variabel Disiplin Kerja yaitu taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang mempunyai nilai TCR sebesar 87,3%.

b. Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah pengaruh secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear sederhana yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel coefficients yang disajikan dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Analisa Regresi Linear sederhana

Coefficients^a			
Model	Unstandardized		Standardized
	Coefficients		Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7,675	11,210	
Gaya Kepemimpinan	0,766	0,145	0,701

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 25, 2022.

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Di dalam persamaan regresi yang terbentuk terlihat nilai konstanta yang diperoleh adalah 7,675, nilai tersebut menjelaskan bahwa ketika variabel independen pada penelitian ini yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan tidak mengalami perubahan atau konstan maka perubahan variabel dependen sebesar konstanta yaitu 7,675 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,766, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,766 satuan. Nilai koefisien regresi bernilai positif maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Karyawan Outsourcing pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittingi Sumatera Barat.

c. Hasil Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittingi Sumatera Barat. Nilai koefisien determinasi dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,701 ^a	0,492	0,475	4,97965

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 25, 2022.

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai R Square variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, adalah sebesar 0,492. Berarti kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan, dalam menjelaskan varians dari variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 49,2%. Sedangkan sisanya sebesar 50,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, seperti variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variable bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan, sehingga dapat dilihat pada tabel t. Hasil Uji Hipotesis Parsial dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	0,685	0,499
Gaya Kepemimpinan	5,300	0,000

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df\ n-k-1 = 31- 1-1 = 29$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2,045 (lihat lampiran tabel t). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel 4.14 di atas diketahui sebagai berikut : Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5,300 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,045. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara individual atau parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittinggi Sumatera Barat

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittinggi Sumatra Barat.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja, sedangkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Outsourcing PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittinggi Sumatera Barat. Hal ini berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittinggi Sumatera Barat, maka akan semakin meningkatkan tingkat Disiplin Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan berdampak pada peningkatan variabel Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittinggi Sumatera Barat. Hal ini diketahui dari nilai regresi yang senilai 0,766 satuan. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, hal ini diketahui dari hasil uji t dimana t hitung sebesar 5,300 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,045 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salma Shafura Muthi (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maudy Rosalina (2020) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kadek Yudi Prawira Jaya (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. Dimana hasil penelitiannya menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hasanah (2018) dimana dia meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro). Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dan

secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja besama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittingi Sumatera Barat. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan dari variable Gaya Kepemimpinan yaitu kemampuan mengendalikan bawahan dengan nilai TCR sebesar 89,7% dan indikator yang paling dominan dari variabel Disiplin Kerja yaitu taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang mempunyai nilai TCR sebesar 87,3%.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) di Bukittingi Sumatera Barat. Hal ini diketahui dari hasil uji t dimana t hitung sebesar 5,300 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,045 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran- Saran

1. Bagi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) Bukittingi Sumatera Barat

- a. Dari hasil kuesioner penelitian menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) Bukittingi Sumatera Barat sudah sangat baik, namun masih ada indikator yang harus ditingkatkan oleh pemimpin yaitu pada indikator Kemampuan Komunikasi. Diharapkan agar pemimpin lebih meningkatkan komunikasi dengan karyawan Outsourcing PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) Bukittingi Sumatera Barat, agar terciptanya hubungan sosial yang lebih baik lagi antara pemimpin dan karyawan.
- b. Dari hasil kuesioner penelitian menunjukan bahwa Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) Bukittingi Sumatera Barat sudah sangat baik, namun masih ada indikator yang harus ditingkatkan oleh karyawan yaitu pada indikator Taat Terhadap Aturan Waktu. Diharapkan agar pemimpin lebih memperhatikan lagi tingkat disiplin karyawannya, terutama terkait disiplin waktu kerja.

2. Bagi Akademik

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang Disiplin Kerja untuk diharapkan menambah variasi variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja seperti variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Pencapaian kerja dan lainnya. Selain itu objek yang diteliti supaya dapat diperluas tidak hanya di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ) Bukittingi Sumatera Barat saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Farhah. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri. Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, Volume 5, No. 1. Penerbit: Jurusan Pendidikan Ekonomi FKIP Univesitas Halu Oleo
- Agussalim Manguluang, 2018. Statistik Lanjutan, Ekasakti Press, Padang.
- Al Amiri, Nabeel. 2020. Leadership Styles and Organizational Knowledge Management Activities: A Systematic Review. Gadjah Mada International Journal of Business Vol

- 22, No 3. Publisher : Master in Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Gadjah Mada.
- Angrian Permana, 2019. The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 8, Issue 08
- Annisa Awaliyah Ridwan. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit dan Jaringan Sulawesi Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* Volume 5 No. 2
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ariani, Novi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia. Diploma thesis, Univesitas Negeri Makassar.
- Arif Sehfudin. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang), Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2018 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro
- Fatwa Tentama, 2020. The Role Of Work Discipline And Autonomy On Employee Performance: A Case Of Private University In Indonesia. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 9, Issue 01, ISSN2277-8616
- Hardi Kusuma Putra, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Sriwijaya Hotel. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis)*, Vol. 2 No. 3. Publisher : LPPM Universitas Ekasakti, Padang
- Happy Femliati Waruwu, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat dan Gairah Kerja Pegawai di Kecamatan 2 X 11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis)*, Vol. 1 No. 2. Publisher : LPPM Universitas Ekasakti, Padang
- Handoko, T. H. 2015. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Maudy Rosalina, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen* Volume 10, No1.
- Nanang Fattah. 2015. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Novi Ariani. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia. Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, Vol. 8, No. 2.
- Nurul Hasanah. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 4, No. 1.
- Reza Nurul Ichsan, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Metadata*, Vol. 3, No.1.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- Romat Saragih, 2021. Antecedents Of Work Performance: The Effect Of Leadership Style, Work Motivation And Discipline. Journal of Management Information and Decision Sciences, Volume 24, Issue 6
- Salma Shafura Muthi, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dilingkungan Telkom Regional Iii Jawa Barat. Prodi S1 Ilmu Komunikasi, Universitas Telkom. e- Proceeding of Management : Vol.6, No.2.
- Said Muhammad Rizal. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. MANEGGIO (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen), Vol.2, No. 1.
- Sefrida Yanti. 2020. Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Premier Basko Hotel Padang. Matua Jurnal Vol. 2 No. 4. Publisher: LPPM Universitas Ekasakti, Padang.
- Siagian, Sondang. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. Sutrisno Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada media. Jakarta.
- Suwatno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2015. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Uma Sekaran, 2017. Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keenam. Salemba Empat, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 7, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wirawan. 2015. Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yopi Risma Fitri. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. Matua Jurnal Vol. 3 No. 1, Publisher : LPPM Universitas Ekasakti, Padang
- Yudo Dwiyo, 2017. The Effect of Leadership Style, Professional Competence, and Work Discipline Toward Work Effectiveness. Advances in Intelligent Systems Research (AISR), International Conference on Education and Technology, volume 14, Nomor 4
- Yuki, Gary, 2015. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT. Indeks.