

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. TELKOM INDONESIA
CABANG TENGGARONG**

Oleh : Erwinsyah, Syahrudin, M.Dicky Efrizal
Penulis adalah Dosen dan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

This study aims to determine how much influence the leadership style and organizational culture have on work discipline among employees of PT. Telkom Indonesia Tenggarong Branch. The population as well as the sample is 49 people. The analytical tool used is multiple linear regression with two independent variables, namely leadership style and organizational culture. Meanwhile, one dependent variable is work discipline. Data analysis techniques used the help of a computer application program SPSS 24. The results showed the value of the F test of 41.583, thus it can be seen that the variable leadership style and organizational culture have a simultaneous influence on work discipline at PT. Telkom Indonesia Tenggarong Branch. From the results of the t test analysis, it is known that the variable of leadership style has a partial effect on work discipline, the results of t count are $7.975 > 2.012$ (t table), while the variables of organizational culture have no partial effect on work discipline with t count $0.383 < 2.012$ (t table). The results of the study of the variable leadership style affect work discipline. This can be compared from the variable value of leadership style (X1) 0.802 and organizational culture (X2) 0.389. Based on the results of the calculation, it can be concluded that the simultaneous influence hypothesis and leadership style variables have the most dominant influence on work discipline at PT. The Tenggarong Branch of Telkom Indonesia has been proven to be true.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang paling diunggulkan dalam suatu pemerintahan dan perusahaan baik perusahaan milik negara maupun swasta, tanpa sumber daya manusia, maka sumber kelancaran roda pemerintahan sukar untuk diperoleh, demikian juga halnya dengan perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau mendapatkan hasil dan nilai yang diharapkan. Maka dari itu perusahaan harus memprioritaskan untuk merekrut karyawan yang sesuai dengan keperluan di tiap bidang yang ada dalam perusahaan. Perusahaan juga perlu memberikan motivasi dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas

kemampuan karyawan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menentukan kelangsungan kehidupan perusahaan.

Kualitas yang dimaksud seperti kemampuan, tingginya tingkat disiplin kerja karyawan dan lainnya. Disiplin kerja yang baik serta tinggi dapat mencerminkan seberapa besarnya sikap tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin sendiri bersumber dari diri karyawan itu sendiri yang dapat dilihat dalam bentuk sikap mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan, tepat waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Untuk meningkatkan sikap kedisiplinan yang baik ada banyak yang mempengaruhi diantaranya adalah tingkat kesejahteraan, pelatihan dan pendidikan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja (Martoyo, 2002:165, Ni Putu Ester Suniastuti, I Wayan Suana 2012).

Penelitian ini mengambil dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Faktor tersebut apabila dapat dijalankan dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam melakukan pencapaian tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan ini diperlukan oleh perusahaan karena gaya kepemimpinan dapat mendorong karyawan agar dapat melakukan inovasi-inovasi baru dan menggerakkan semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Yang maksud kepemimpinan sendiri adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja. Seorang pimpinan biasanya adalah seorang manajer yang aktif dalam perusahaan yang dimana tugasnya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif dan maksimal. Menurut Miftah Thoha, (2003) dalam Irmawati Dwi, (2011). Faktor lainnya yakni budaya organisasi, budaya organisasi merupakan bentuk cara suatu organisasi menjalani suatu hubungan atau interaksi di lingkungan suatu organisasi yang terintegrasi dengan baik, perilaku antara bawahan atau pimpinan, asumsi, proses pembelajaran, motivasi dan pemikiran pemikiran untuk visi dan misi organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi di setiap perusahaan itu berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi. Dengan demikian pimpinan dapat mengatur bahwannya melalui budaya organisasi agar

terciptanya hubungan yang baik antar sesama karyawan dan dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja.

Menurut Robbins (1991:95) budaya organisasi adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu kepada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi suatu sistem manajemen organisasi. Budaya organisasi juga merujuk kepada gambaran pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga bagi karyawan-karyawan yang baru beradaptasi dan baru berkerja dapat menyesuaikan perilaku dengan karyawan yang berkerja lebih dulu berkerja.

PT. Telkom Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang komunikasi. Telkom Indonesia ini melayani keperluan konsumen mengenai produk-produk telkom, beberapa layanan seperti pengajuan jaringan internet telkom, telkom indihome, jaringan tv kabel, pemasangan jaringan telpon, dan selain itu telkom juga menerima keluhan atau aduan jika ada masalah pada jaringan telkom konsumen. PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong didirikan pada tahun 2000, dan pada saat itu hanya memiliki layanan jaringan telpon dan jaringan speedy.

Semakin berkembangnya teknologi tahun 2015 PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong memiliki layanan baru yaitu indie home yang mencakup tiga layanan yakni telpon, speedy dan televisi. Produk yang ditawarkan juga sudah berkembang, dari awalnya menggunakan produk yang menggunakan bahan penghantar tembaga dan menggunakan listrik sebagai penghantarnya dengan kecepatan 2 sampai 3 kb/s yang kini digantikan dengan produk yang menggunakan fiber optik yang menggunakan cahaya sebagai penghantarnya dan dengan kecepatan mencapai 10 kb/s sampai 20 kb/s.

Tabel 1. Data Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong Tahun 2019.

Bidang unit	Total (orang)
CSR (Customer Service Reliom)	2
Saless	8
Account Manager	1
Teknisi	30
Sekurity	6
OB (Office Boy)	2
Total	49

Sumber Data : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong berjumlah 49 orang dengan pembagian tugas yang berbeda beda disetiap bidangnya di dalam perusahaan. Berdasarkan wawancara dan observasi yang telah dilakukan peneliti terdapat adanya indikasi disiplin kerja yang belum optimal, faktor gaya kepemimpinan dan juga budaya organisasi. Dari faktor budaya organisasi yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja karyawan yakni adanya keterlambatan waktu kehadiran. Hal ini dapat dilihat dari budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan, budaya yang ada salah satunya adalah upacara apel pagi bersama yang dilakukan tiap hari yaitu upacara pagi yang dilaksanakan tersebut menunjukkan adanya karyawan yang terlambat datang dan bahkan tidak hadir.

Budaya yang ada selama ini sebenarnya ditujukan untuk meningkatkan disiplin di dalam ketepatan dan kehadiran kerja. Mengenai budaya organisasi lainnya di dalam perusahaan di bidang mekanik atau teknisi, yakni mengecek *alter starter* karyawan dalam berkerja yang biasanya

diadakan seminggu sekali, hal ini terkait standar dan keamanan kerja dari segi alat bekerja, produk, dan juga pelayanan atau bersentuhan dengan masyarakat langsung. Kegiatan tersebut biasanya dilakukan dipertengahan minggu dalam seminggu.

Dari faktor kepemimpinan, pimpinan selalu menghimbau karyawannya agar mengikuti apel pagi untuk mengikuti *briefing*, membahas kendala-kendala progres dan solusi-solusi perusahaan untuk kedepannya. Meski begitu, seharusnya ada penegasan terhadap karyawan agar menghindari keterlambatan karyawan sehingga mengetahui apa saja kendala dari setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam budaya organisasi, selaku pemimpin PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong mampu menciptakan komitmen, mendorong karyawan, membangun loyalitas, kebersamaan, dan kepercayaan dari karyawannya melalui budaya yang ada di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong.

TINJAUAN PUSTKA

Perilaku Organisasi

Secara luas pengertian organisasi yang dapat kita ketahui adalah sebuah perkumpulan yang memiliki tujuan tertentu, tetapi tak seluruh organisasi berlandasan hal tersebut. Organisasi muncul atau diawali dengan budaya sosial yang terjadi di dalam kehidupan bermasyarakat.

Organisasi adalah suatu tempat berkumpulnya orang-orang yang berkumpulnya, setiap orang yang ada di dalamnya memiliki sifat atau karakteristik secara individu yang tercipta dilingkungan suatu organisasi.

Perilaku organisasi ialah ilmu pembelajaran aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi. Menurut Sutrisna Hari, yang dikutip dalam buku Deddy Mulyadi (2018:12), berpendapat: “Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dinamika organisasi sebagai hasil interaksi dari sifat khusus (karakteristik) anggota dan sifat khusus (karakteristik) para anggotanya dan pengaruh lingkungan”.

Sedangkan menurut pakar lainnya perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut J.K. Hemphill yang dikutip dalam buku Deddy Mulyadi, (2018:142), kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Menurut Schermerhorn yang dikutip dalam buku Emron Edison (2018:87), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.

Keith Devis (2018:151) menjelaskan bahwa “Tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.

berkerjasama dalam berkerja untuk mencapai tujuan tertentu. Selain Kepemimpinan mengubah suatu potensial menjadi kenyataan.”

Adapun sifat kepemimpinan menurut Handoko 1995, Gabriela V, 2017. menjelaskan bahwa ada enam sifat kepemimpinan yaitu :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
2. Kebutuhan akan prestasi kerja dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan cepat dan tepat.
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu memecahkan masalah.
6. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, dan mengembangkan kegiatan serta menemukan cara-cara baru.

Selain itu, setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu :

1. Otokratis (authoritarian)
2. Demokratis (democratic)
3. Kebebasan (laissezfaire)

Budaya Organisasi

Dalam lingkup organisasi, budaya organisasi sering diartikan sebagai sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya.

Budaya organisasi ini menjadi penting, baik itu untuk organisasi pemerintah, bisnis, sekolahan, perguruan tinggi, dan lain sebagainya. Sebab, budaya organisasi menyediakan kerangka kerja terkait dengan perilaku anggota dan iklim kerja. Apabila budaya organisasi kuat, anggota yang ada dalam organisasi menganggap aturan organisasi bukan lagi sebagai kewajiban melainkan sebagai kebutuhan. Budaya organisasi juga merupakan teori-teori yang menjelaskan sasaran dan prosedur untuk mencapai tujuan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ouchi (1982:95) menjelaskan bahwa Budaya organisasi tercakup dalam falsafah manajemennya, yang terdiri atas teori-teori, dan secara tersirat menjelaskan sasaran prosedur yang digunakan untuk mencapainya.

Menurut pendapat lainnya dari Robbin & Coulter (2009:118) mengemukakan bahwa, budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Selain itu pengertian budaya tersebut menurut Robbin & Coulter menyiratkan tiga hal. “Pertama, budaya adalah persepsi, bukan suatu yang dapat disentuh atau di lihat secara fisik, tapi para karyawan memahaminya berdasarkan apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi adalah deskriptif, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut, terlepas dari kata mereka menyukainya atau tidak. Terakhir, meskipun para individu dalam organisasi memiliki latar belakang yang berbeda dan bekerja pada jenjang organisasi yang juga berbeda, mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama.

Inilah aspek penerimaan (penganutan) bersama (shared).”

Ada empat fungsi budaya organisasi, yaitu :

- a). Menentukan peran yang membedakan organisasi yang satu dengan lainnya.
- b). Menimbulkan dan merangsang perasaan ikut memiliki identitas bagi para karyawan.
- c). Mengutamakan tercapainya tujuan bersama dibandingkan sekedar kesenangan individu.
- d). Menjaga stabilitas (kemampuan) sosial organisasi.

Beberapa faktor di atas, digunakan dalam penelitian ini sebagai indikator budaya organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat kemampuan seseorang dalam berkerja pada suatu organisasi yang dapat tercermin dari sikap dan tingkah laku dalam berkerja, tepat waktu, tanggung jawab, serta saat dalam peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam oragniasasi. Kedisiplinan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. (Malayu S.P. Hasibuan 2005:133).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawan seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Maka dengan kata lain jika manajer atau pimpinan yang baik dan

efektif menunjukkan bahwa bawahannya memiliki tingkat disiplin tinggi.

Veithzal Rivai (2005:444), Gabriela V, (2017). mengemukakan bahwa, “Disiplin kerja adalah suatu alat ukur yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

Adapun komponen-komponen disiplin kerja menurut Veithzal Rivai sebagai berikut:

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
5. Bekerja etis.

Hubungan Antar Variabel

• Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005) dalam Nurwini Noviasari (2019) menjelaskan ada 4 gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan Otoriter,
- b) Kepemimpinan Partisipatif
- c) Kepemimpinan Delegatif
- d) Kepemimpinan Situasional

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Nurwini Noviasari (2019) bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai diantaranya adalah ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan (Sanksi /hukuman), ada tidaknya pengawasan pimpinan serta ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Menurut Noorjanah (2010), dalam Nurwini Noviasari, (2019). mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja yang positif.

Menurut Hasibuan (2010), dalam Nurwini Noviasari, 2019. bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

karyawan adalah teladan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, tindakan seorang pemimpin yang menerapkan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula, serta tindakan yang melekat dari pimpinan dalam mewujudkan kedisiplinan.

• Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

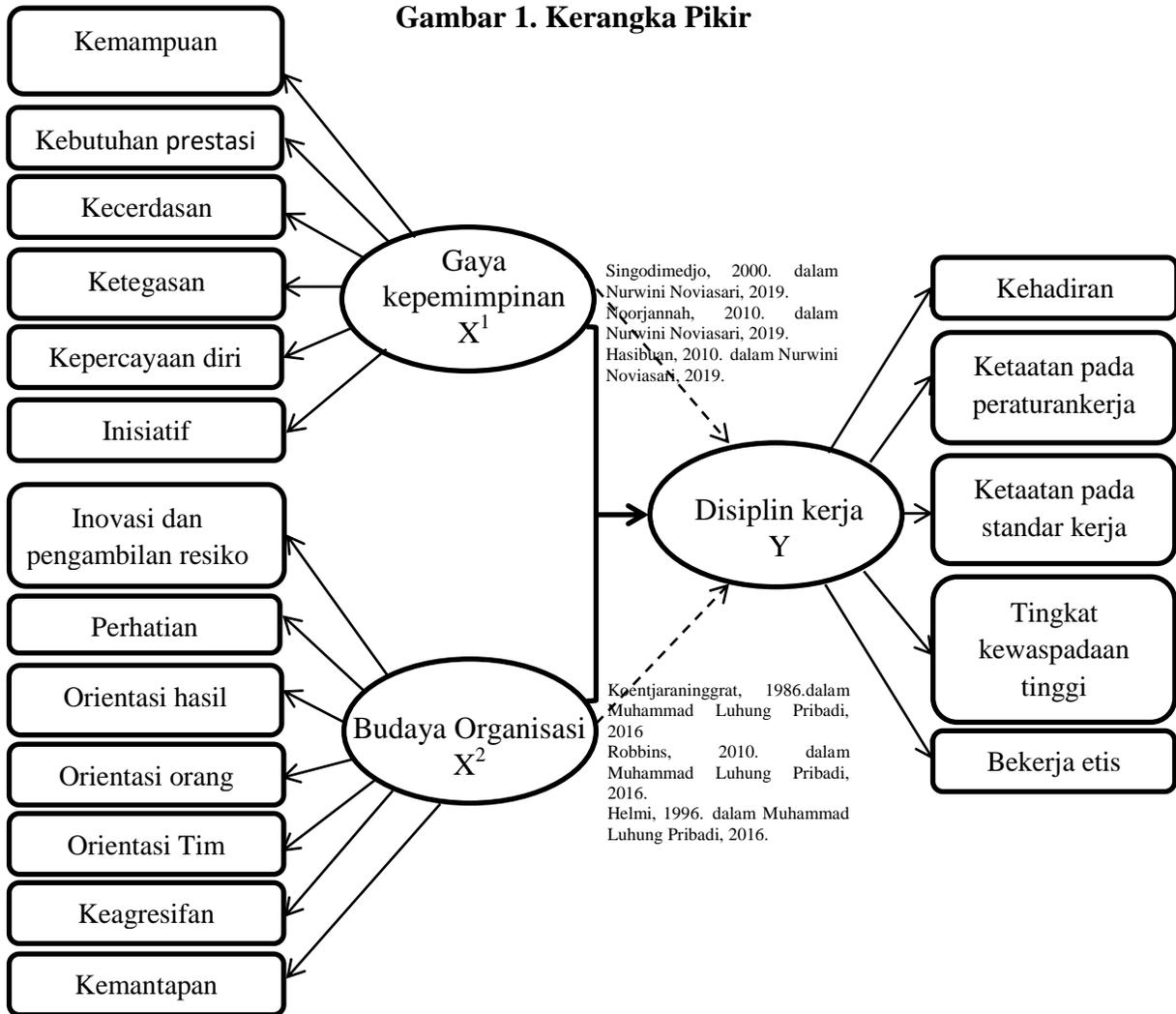
Menurut Koentjaraningrat, (1986). dalam perkembangan budaya organisasi menyatakan bahwa, nilai budaya yang dimiliki bangsa Indonesia berdasarkan hasil penelitiannya antara lain adalah nilai budaya gotong royong. Aspek-aspek secara rinci adalah rasa tenggang rasa, kepekaan terhadap orang lain, ketergantungan pada lingkungan sosial, dan pemerataan dalam prestasi.

Disiplin merupakan suatu perilaku yang konsisten yang dilakukan secara berulang sehingga terbentuk suatu pola kebiasaan. Perilaku dan kebiasaan yang terpola tersebut kemudian membentuk suatu budaya. Suatu pola perilaku atau kebiasaan kerja yang dibudayakan dalam suatu organisasi disebut budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak (Robbins, 2010).

Selanjutnya, Helmi (1996) menjelaskan bahwa : “Faktor kepribadian dan lingkungan merupakan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja seseorang. Kepribadian adalah faktor yang berasal dari sistem nilai yang ada dan diyakini dalam diri sebagai acuan bersikap dan berperilaku, sedangkan faktor lingkungan berasal dari proses belajar yang dilakukan dari lingkungan kerja salah satunya adalah melalui budaya organisasi.”

KERANGKA PIKIR

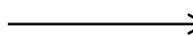
Gambar 1. Kerangka Pikir



Sumber : Diolah peneliti

- Variabel Gaya Kepemimpinan oleh Handoko 1995 ; 297, Gabriela V, 2017.
- Variabel Budaya Organisasi oleh Robbins 2001, Nel Arianty, 2014.
- Variabel Disiplin Kerja oleh Veithzal 2005 ; 444, Gabriela V, 2017.

Keterangan :

-  : Variabel independen dan dependend
-  : Indikator
-  : Pengaruh Parsial
-  : Pengaruh Simultan
-  : Garis Indikator

Hipotesis

Berdasarkan hasil uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka dapatlah diberikan dugaan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya yaitu bahwa :

1. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong.
3. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini pada PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong yang berjumlah 49 karyawan. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini berjumlah sama dengan populasi yakni 49 orang karyawan. Hal ini di karenakan jumlah populasi orang yang relatif kecil berada di bawah 100. Sugiyono (2010) dalam Nurwini Noviasari (2019) berpendapat bahwa, semakin kerja sampel mendekati populasi maka semakin kecil kesalahan generalisasinya dan begitu juga sebaliknya semakin kecil sampel menjauhi populasi maka kesalahan generalisasinya semakin besar. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sensus, dimana sampel diambil secara keseluruhan tanpa kecuali.

Alat Analisis Dan Pengujian Hipotesis Model Analisa Data

Menyesuaikan dengan objek penelitian yang dilakukan yaitu pada karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong, dimana dalam penelitian ini memiliki variabel lebih dari satu. Maka untuk membuktikan hipotesis penelitian menggunakan analisis kuantitatif dengan model regresi berganda.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + e \quad (\text{Sugiyono, 2010 dalam Nurwini Noviasari 2019})$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasi

b = konstanta (nilai y' apabila x₁, x₂, ..., x_n = 0)

b₁ b₂ = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = standar error

Pengujian Hipotesis

Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah pengukuran dari skala ukur yang telah di lakukan pengukuran secara valid. Dalam menghitung validitasnya dari pengukuran kuesioner menggunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung > korelasi table maka setiap pertanyaan kuesioner dianggap valid. Adapun syarat pengukuran validitas sebagai berikut:

- Jika korelasi hitung < korelasi table, maka setiap pertanyaan kuesioner dianggap tidak valid.
- Jika korelasi hitung ≥ korelasi table, maka pertanyaan kuesioner valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas yakni pengukuran yang dimana hasil skala pengukurannya

Pengukuran ini berfokus pada akurasi pengukuran dan hasilnya, uji reliabilitas dilakukan dengan cara tes ulang yang di berikan kepada kelompok tertentu dan sama. Jika hasil korelasinnya $> 0,7$ maka instrument dinyatakan reliabel.

Uji F Atau Analisa Varian

Tujuan uji f untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya secara simultan (sugiono, 2007, dalam nurwini noviasari, 2019). Uji f ini menggunakan 2 alternatif hipotesis h_1 dan h_0 dan dijelaskan sebagai berikut :

- jika f hitung $> f$ table maka hipotesis nol (h_0) dan hipotesis alternative (h_1) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variabel indenpenden (x) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (y).
- Jika f hitung $< f$ table maka hipotesis nol (h_0) diterima dan hipotesis alternative (h_1) di tolak maka variabel indenpenden (x) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (y)

Uji Regresi Partial (Uji T)

Uji t ialah pengujian kebenaran koefisien regresi parsial, pengujian uji t ini menggunakan perhitungan dari data spss dengan tingkat signifikansi 90% dan α (0,1). Instrumen pengujian sebagai berikut :

- Jika t hitung $< t$ table maka hipotesis nol (h_0) diterima dan hipotesis alternative (h_1) di tolak berarti variabel indenpenden (x) secara partial tidak

memiliki hasil yang konsisten dan stabil nilainya.

berpengaruhi terhadap variabel dependen (y).

- Jika t hitung $> t$ table maka hipotesis nol (h_0) di tolak dan hipotesis alternative (h_1) diterima berarti variabel indenpenden (x) secara partial berpengaruh terhadap variabel dependen (y).

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui bagaimana sebuah data dari variabel normal atau tidak. Hal ini berdasarkan patokan distribusi normal dari data dengan mean standar deviasi yang sama. Model uji yang di gunakan salah uji shaphiro-wilk dan uji kolmogorov-smirnov ($k-s$). Syarat dalam pengujian adalah :

- Jika nilai sig > 0.05 maka data dianggap normal distribusinya.
- Jika nilai sig < 0.05 maka data dianggap tidak normal distribusinya.

2. Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan hubungan korelasi terhadap satu atau lebih variabel bebas, sehingga menyulitkan pemisahan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value dan variance inflation factor (vif). Multikolinieritas terjadi jika nilai vif diatas nilai 10 ataupun tolerance value memiliki nilai dibawah 0,10. Dan multikolinieritas tidak jadi jika nilai vif dibawah nilai 10.

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada kesalahan yang terjadi karena faktor pengganggu yang memiliki varian yang sama dalam penyebaran untuk variabel independen. Dalam pengujian ini, jika residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta varian residunya sama maka akan terjadi heteroskedastisitas begitu juga sebaliknya.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengklarifikasi apakah sifat linear antara dua variabel yang di identifikasikan sesuai teori atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak, uji linearitas tidak dapat digunakan untuk memberikan argument bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak.

Syarat dalam pengujian adalah :

- Jika nilai sig > 0,05 maka dapat dikatakan tidak benar.
- Jika nilai sig < 0.05 maka dapat dikatakan linear.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui seberapa cermat suatu instrument dalam mengukur apa yang

ingin diukur. Dalam SPSS, alat uji validitas dapat menggunakan metode korelasi *Pearson Correlation (Product Momen Pearson)* yaitu mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total instrument, dan dengan metode *Corrected Item. Total Correlation* yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total kemudian melakukan koreksi terhadap nilai koefisien item total agar tidak *overestimasi* (estimasi nilai yang lebih tinggi dari yang sebenarnya) (Duwi Priyatno, 2010:14-24).

Syarat tingkat validitas untuk batasan r tabel jika n = 49 di dapat r tabel sebesar 0,281 maka:

- Apabila r hitung \geq 0,281 (r tabel), maka butir pertanyaan dinyatakan valid.
- Apabila r hitung \leq 0,281 (r tabel), maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2008:524).

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Corrected Item*, menunjukkan bahwa uji validitas untuk Gaya Kepemimpinan (X1) = (0,625, 0,735, 0,650, 0,685, 0,709, dan 0,625), Budaya Organisasi (X2) = (0,357, 0,634, 0,518, 0,598, 0,339, 0,639, dan 0,715) Disiplin Kerja (Y) = (0,587, 0,673, 0,692, 0,454, dan 0,877) sedangkan nilai r hitung di atas, 0,281 (r tabel) yang berarti bahwa butir pernyataan kuesioner yang diuji terbukti valid.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Telkom Indonesia cabang Tenggara.

No	Variabel	Corrected Item-total Correlation	(r table =0,207)	Keterangan
1	Disiplin Kerja			
	Y _{1.1}	0,587	0,281	Valid
	Y _{1.2}	0,673		Valid
	Y _{1.3}	0,692		Valid
	Y _{1.4}	0,454		Valid
	X _{1.5}	0,877		Valid

2	Gaya Kepemimpinan			
	X _{1.1}	0,625	0,281	Valid
	X _{1.2}	0,735		Valid
	X _{1.3}	0,650		Valid
	X _{1.4}	0,685		Valid
	X _{1.5}	0,709		Valid
	X _{1.6}	0,625		Valid
3	Budaya Organisasi			
	X _{2.1}	0,357	0,281	Valid
	X _{2.2}	0,634		Valid
	X _{2.3}	0,518		Valid
	X _{2.4}	0,598		Valid
	X _{2.5}	0,339		Valid
	X _{2.6}	0,639		Valid
	X _{2.7}	0,715		Valid

Sumber: Output SPSS

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang. Uji Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha (Duwi Priyatno, 2010: 30). Semua indikator pertanyaan kuisisioner diatas kembali diujikan untuk melihat tingkat kesahihannya, jika nilai Cronbach's Alpha di uji berarti bahwa kuisisioner yang diuji terbukti reliabel.

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah sama dengan

di uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,749; Budaya Organisasi (X2) = 0,620; dan Disiplin Kerja (Y) = 0,685. sedangkan nilai r hitung di atas, 0,281 (r tabel) yang berarti bahwa indikator pertanyaan kuisisioner yang di uji terbukti reliabel dan nilai Cronbach's Alpha memiliki hasil yang berbeda dimana variabel X1 dan X2 terletak di antara 0,60 s/d 0,80 dan Y terletak di antara 0,40 s/d 0,60; Sehingga instrumen X1 dan X2 dinyatakan **reliabel** dan instrumen Y **Cukup reliabel**.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Telkom Indonesia cabang Tenggarong.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	(r table=0,281)	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,685	0,281	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan	0,749	0,281	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	0,620	0,281	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Uji F (pengujian hipotesis secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (silmultan) terhadap variabel

dependent, dalam hal penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel gaa kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Hasil uji F dapat diliat pada tabel Anova berikut:

Tabel 4. Anova tabel

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,683	2	58,842	41,583	,000 ^b
	Residual	65,092	46	1,415		
	Total	182,776	48			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisaai (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Output SPSS

Dari uji Anova atau F test, di dapat F hitung adalah 41,583 sedangkan nilai F tabel diperoleh nilai sebesar 3.20 hal ni berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $41,583 > 3.20$ dengan tingkat signifikasi 0,000. oleh karena probilitas (0,000) jauh lebih kecil dar 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat Disiplin Kerja, atau dapat dikatakan variabel Gaya

Kepemimpnan dan Budaa Organisasi yang diberlakukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Pada tabel 5. model summary terlihat nilai R atau Korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,802.

Tabel 5. Tabel Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,644	,628	1,18956

Sumber data : Output SPSS

Tabel 6. Daftar Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2007:216)

Berdasarkan tabel korelasi di atas terlihat bahwa korelasi atau hubungan antara variabel independent gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara serentak terhadap kepuasan konsumen adalah sangat kuat hubungannya karena terletak diantara 0,80 – 1,000. Nilai adjusted R square sebesar 0,628 ini berarti 62,8% Disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan

sisanya 37,2%.

Uji t (pengujian hipotesis secara parsial) untuk membuktikan kebenarannya hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial variabel independen dimana ada 2 alternatif hipotesis H1 dan H0 yang dijabarkan sebagai berikut :

- H1 artinya diterima jika variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggaraong.
- H0 artinya diterima jika variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggaraong

Tabel 7. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,220	2,062		1,076	,287
	Gaya Kepemimpinan	,700	,088	,785	7,975	,000
	Budaya Organisasi	,033	,086	,038	,383	,704

Sumber data : Output SPSS

Secara matematis dari model hasil t (korelasi parsial) di atas dapat dinyatakan sebagai berikut :

- a). Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin kerja, karena r hitung lebih besar dari t tabel (t hitung = 7,975 > t tabel 2,012) dan tingkat signifikansi < 0,05 sehingga Ho ditolak dan H1 diterima.
- b). Variabel Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap

Disiplin kerja, karena t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung = 0,383 < 2,012) dan tingkat signifikansi < 0,05 sehingga Ho diterima dan H1 di tolak. langkah selanjutnya adalah melihat hasil seberapa besar sumbangan masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada tabel correlations di bawah ini.

Tabel 8. Correlations

		Gaya kepemimpinan	Budaya organisasi	Disiplin kerja
Gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,448**	,802**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	49	49	49
Budaya organisasi	Pearson Correlation	,448**	1	,389**
	Sig. (2-tailed)	,001		,006
	N	49	49	49
Disiplin kerja	Pearson Correlation	,802**	,389**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	
	N	49	49	49

Sumber data : Output Spss

- a. Besarnya hubungan antara variabel disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan dengan koefisien korelasi adalah 0,802 atau 80,2% yang dapat diartikan terdapat hubungan pasial yang kuat antara kedua variabel ini.
- b. Besarnya hubungan antara variabel disiplin kerja dengan budaya organisasi dengan koefisien korelasi adalah 0,389 atau 38,9% yang dapat diartikan terdapat hubungan parsial yang cukup kuat antara kedua variabel ini.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

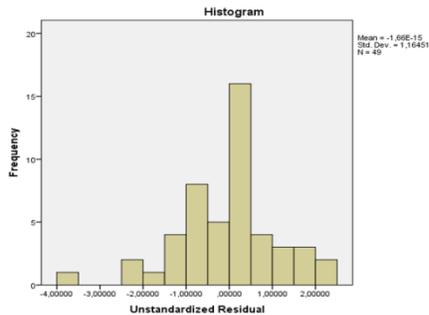
Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui bagaimana sebuah data dari variabel normal atau tidak. Hal ini berdasarkan patokan distribusi normal dari data dengan mean standar deviasi yang sama. Model uji yang digunakan uji Shapiro-Wilk dan uji Kolmogorov-Smirnov (k-s), dimana dalam pengujian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Dengan metode Kolmogorov-Smirnov^a dan Shapiro-Wilk

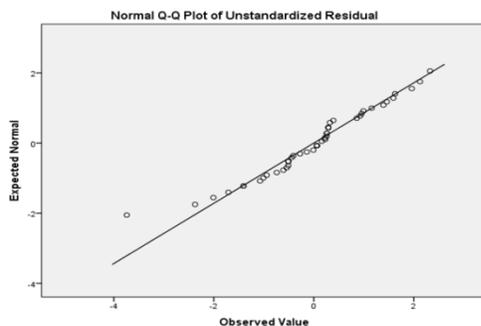
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	,126	49	,051	,964	49	,140

Sumber Data :SPSS

Gambar 2. Hasil Uji Normalits Dengan Histogram



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Dengan Plot Unstandardized Residual



Pada output di samping dapat diketahui bahwa data terdistribusi disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau yang hampir mendekati sempurna pada penelitian ini. Model regresi yang baik menyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Metode pengujian dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). jika nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai *VIF* ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas .

Tabel 10. Tabel Hasil Uji Multikoliniertas Collinearity Statistics

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,799	1,251
	Budaya Organisasi (X2)	,799	1,251

Sumber : Output SPSS)

Dari tabel coefficient di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance kedua bebas (Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) adalah 0,799 dan nilai vif kedua variabel bebas adalah 1,251. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Dalam uji klasik ini kriteria pengujian yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai residual < 3 berarti tidak terdapat heteroskedastisitas
- Apabila nilai residual > 3 berarti terdapat heteroskedastisitas

Tabel 11. Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,6777	19,9396	17,6735	1,56580	49
Std. Predicted Value	-1,913	1,447	,000	1,000	49
Standard Error of Predicted Value	,171	,559	,278	,096	49
Adjusted Predicted Value	14,5862	19,9327	17,6650	1,56790	49
Residual	-3,74114	2,32494	,00000	1,16451	49
Std. Residual	-3,145	1,954	,000	,979	49
Stud. Residual	-3,189	1,978	,003	1,002	49
Deleted Residual	-3,84721	2,38233	,00846	1,22019	49
Stud. Deleted Residual	-3,574	2,046	-,003	1,040	49
Mahal. Distance	,007	9,634	1,959	2,135	49
Cook's Distance	,000	,121	,016	,024	49
Centered Leverage Value	,000	,201	,041	,044	49

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, nilai residual minimum ,00000. hal ini berarti nilai residual < 3 , maka dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas dimana data yang di pergunakan memiliki distribusi normal dan tanpa adanya faktor pengganggu sehingga analisis bisa di lanjutkan dan layak untuk dilanjutkan ke analisis selanjutnya.

PEMBAHASAN

1. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Berpengaruh secara Simultan terhadap Disiplin Kerja

Dari uji anova atau F test, didapat F hitung adalah 41,583, sedangkan nilai F tabel diperoleh nilai sebesar 3,20 hal ini berarti ($F \text{ hitung } 41,583 > F \text{ tabel } 3,20$) sehingga dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya secara signifikansi terhadap disiplin kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggaraong. hal tersebut diperkuat dengan hasil angka R square adalah 0,628 dimana bahwa korelasi antara

variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja sangat kuat. angka adjusted R square 0,628 atau 62,8% disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel penelitian ini. **sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.**

2. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Berpengaruh Parsial terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel gaya kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap disiplin kerja ($t \text{ hitung } > t \text{ tabel}$) atau $7,976 > 2,012$ artinya variabel gaya kepemimpinan secara sendiri – sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap disiplin kerja sehingga H_0 di tolak dan H_1 di terima.

Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggaraong.

Kemampuan variabel ini menjelaskan disiplin kerja terdapat hubungan parsial yang lemah antara kedua variabel ini. berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel budaya organisasi tidak berpengaruh parsial terhadap disiplin kerja (t hitung < t tabel) atau $0,383 < 2,012$ artinya variabel budaya organisasi secara sendiri – sendiri tidak mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap disiplin kerja sehingga **Ho diterima dan H1 di tolak.**

Dari hasil penelitian antara variabel Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada PT.Telkom Indonesia Cabang Tenggarong maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 2.220 + 0,700X_1 + 0,033X_2$. dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui konstanta (a) sebesar 2,220 menyatakan bahwa jika X_1 , dan X_2 , sama dengan nol maka disiplin kerja sebesar 2,220 atau jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka disiplin kerja akan tetap konstan sebesar 2,220.

- Koefisien regresi X_1 gaya kepemimpinan bertanda positif (+) sebesar 0,700 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dari variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,700 dan sebaliknya jika variabel gaya kepemimpinan menurun maka disiplin kerja juga akan ikut menurun. hal ini dapat dijelaskan jika gaya kepemimpinan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong ditingkatkan lagi sehingga memiliki pemimpin yang baik. Pimpinan dengan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan, visi

perusahaan atau pun serangkaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang atau tidak baik sehingga dapat mempengaruhi bawahan dan mempersulit pencapaian tujuan bahkan gagal pencapaian tujuan. hal ini juga dijelaskan oleh Miftah Thoha (2003), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Selain itu, setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, begitu pula di perusahaan lain memiliki pemimpin yang berbeda pula. bagi perusahaan memiliki pemimpin yang baik ialah suatu penggerak perusahaan yang menginspirasi orang lain atau bawahan agar bekerja secara konsisten dan bekerja sesuai apa yang sudah ditetapkan.

- Koefisien regresi X_2 budaya organisasi bertanda positif (+) sebesar 0,033 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dari variabel budaya organisasi akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,033 dan sebaliknya jika variabel budaya organisasi menurun maka tingkat disiplin kerja menurun. hal ini dapat dijelaskan jika variabel budaya kepemimpinan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong ditingkatkan lagi dari segi kebersamaan sehingga menciptakan lingkungan yang kondusif bagi anggota atau karyawan untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi.

Hal ini di perkuat pendapat Pascale (dalam Kolb, Rubin Dan Oland, 1991), menegaskan bahwa budaya organisasi pada dasarnya berfungsi untuk mengajarkan kepada para anggotanya, bagaimana mereka harus berkomunikasi dan berhubungan dalam menyelesaikan masalah. bagi satu perusahaan memiliki kebersamaan karyawan yang baik mempunyai arti penting sehingga mempermudah penargetan pencapaian tujuan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan atau searah antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong. maksudnya, apabila variabel independen (bebas) ada penambahan maka variabel dependen (terikat) juga mengalami penambahan dan sebaliknya.
2. Dari hasil perhitungan uji F diketahui bahwa kedua variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT. Telkom Indonesia cabang Tenggarong sehingga hipotesis diterima.
3. Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja kuat hubungannya. kedua variabel bebas tersebut mampu menerangkan

perubahan terhadap disiplin kerja sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya selera motivasi kerja dan komunikasi.

4. Dari kedua hasil uji korelasi parsial terlihat gaya kepemimpinan mampu berpengaruh secara sendiri dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara sendiri. dari perbedaan tersebut variabel yang paling dominan berpengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Saran – saran

Berdasarkan hasil perhitungan dengan alat analisis yang sudah dikemukakan dan kesimpulan oleh peneliti disampaikan saran – saran sebagai berikut :

1. Hendaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong sealam ini bisa lebih baik dipertahankan atau ditingkatkan lagi. karena dapat menggerakkan karyawan dan memberikan contoh yang baik serta memperhatikan kebutuhan karyawan berdasarkan aturan yang sudah ditentukan.
2. Dari variabel budaya organisasi PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggarong hendaknya dapat diperbaiki atau lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat mencerminkan bahwa perusahaan ini mempunyai prospek yang baik dan bisa berkembang lebih besar.

3. Karena pada penelitian ini peneliti terbatas hanya fokus pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi saja, maka hendaknya PT.Telkom Indonesia Cabang Tenggarong memperhatikan faktor lain yang juga cukup menentukan untuk kemajuan seperti kondisi fisik gedung kantor, tempat parkir, fasilitas penunjang yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty Nel, 2014. “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai”, skripsi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Benardin, 2014. Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Duncan, 2018. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Devis Keith, 2018:151. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Drucker Peter, 1977. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Emron Ediso, Yohny Anwar, Imas Komariyah 2018:129. Manajemen Sumber Daya ManusiSa Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Handoko. Hani T, 2005. manajemen BPFE : UGM Yogyakarta.
- Hari Sutrisna, 2018:12. Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Irmawati Dwi Betty, 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Samsat Kabupaten Jepara. Skripsi Mahasiswa Program Studi Akuntansi. Universitas Sekolah Singgi Ilmu Ekonomi Nahdlatul Ulama Jepara.
- J.P. Mahajan, 2017. Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Yrama Widya, Bandung.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Yrama Widya, Bandung.
- Ouchi, 1982. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Pascale (dalam Kolb, Rubin Dan Oland, 1991). dikutip dalam buku Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Pearche dan Robinson, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Robbin & Coulter, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Robbins P. Stephen, 1991. Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan, Penerbit
- Samsudin Sadili, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Yrama Widya, Bandung.

