

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DILINGKUNGAN TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT

Salma Shafura Muthi¹., Dr Amalia Djuwita Dra., MM²

Prodi S1 Ilmu Komunikasi, Universitas Telkom

¹salmashafuram@gmail.com, ²amaliadjuwita@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dilingkungan Telkom Regional III Jawa Barat. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, cara karyawan Telkom Regional III mengimplementasikan disiplin kerja dan berapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan dilingkungan Telkom Regional III Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh karena menggunakan sampel seluruh karyawan di kantor Telkom Regional III Jawa Barat sebanyak 98 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Telkom regional III Jawa Barat. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,369 > 1,985$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan koefisien determinasi didapatkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan di Telkom Regional III Jawa Barat mampu menjelaskan kepuasan sebesar 49,1% dan sisanya sebesar 50,9% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan dari penelitian ini, Gaya kepemimpinan di Telkom Regional III Jawa Barat masuk dalam kategori baik, namun ada beberapa aspek yang perlu dibenahi seperti kesadarannya karyawan akan pentingnya disiplin bagi keberlangsung perusahaan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Kedisiplinan, Komunikasi Organisasi

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of leadership style on work discipline within the Telkom regional III west Java environment. The purpose of this research is to find out how the influence of leadership style, the way Telkom Regional III employes implement work discipline within Telkom regional III west Java

This research uses quantitative methods with descriptive causal research types. Sapling is done by nonprobability method with a saturated sampling method because it

uses a sample of all employees in the office of Telkom regional III Jawa Barat west java as many as 98 respondents. The analysis technique used is a simple linear analysis technique

Based on the result of partial hypothesis testing, leadership style influences employee work discipline in regional Telkom west java. This can be proven by $t_{count} > t_{table}$ ($99,369 > 1,985$) with a significance level of 0,05. Based on the coefficient of determination the result shows that leadership style in Telkom regional west java is able to explain satisfaction by 49,1% and the remaining 50,9% is influenced by other factors not examined

The conclusion of this study, leadership style in Telkom regional west java is included in the good category of study, leadership style in Telkom regional III West Java is included in the good category, but there are several aspects that need to be addressed as employees realize the importance of discipline for the sustainability of the company

Keywords: *leadership style, discipline, organizational communication*

1. Pendahuluan

Pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah dan mempersuasi karyawan, karena dengan kemampuan pemimpin memecahkan masalah dan mempersuasi karyawan dalam organisasi, maka tujuan dari organisasi akan tercapai sesuai dengan visi misi yang dimiliki perusahaan. Komunikasi persuasif yang dilakukan oleh pemimpin bukan hanya untuk tujuan perusahaan, namun juga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan organisasi terhadap pemimpinnya.

Employee engagement merupakan sebuah pendekatan ditempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh karyawan agar dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi serta membuat karyawan termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi. Bagi karyawan *employed engagement* berfikir untuk membantu mempermudah tujuan perusahaan dan membuat karyawan mampu bekerja dengan lebih baik lagi, *employed engagement* juga berdasarkan kepercayaan, integritas, komunikasi dan komitmen dua arah antara organisasi dan karyawan organisasi untuk meningkatkan kesuksesan bisnis perusahaan. organisasi lalu organisasi harus mampu menjalin hubungan kekerabatan yang berjalan kooperatif dan juga hangat

Dengan kepercayaan dan juga kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan, mereka pun akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan membawa perusahaan mencapai tujuannya. Seperti dilansir dari artikel yang dirilis merdeka.com bahwa "PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) menunjukkan komitmennya dalam memperkuat kapabilitas bisnis digital melalui pertumbuhan pendapatan bisnis digital yang menjadi kontributor utama pendapatan Perseroan serta didukung oleh investasi pada infrastruktur broadband yang berkelanjutan sepanjang 2018. Hal ini menjadikan Telkom mencatat kinerja yang jauh lebih baik pada kuartal pertama 2019 dengan pendapatan konsolidasi sebesar Rp 34,84 triliun, tumbuh 7,7 persen dibanding kuartal pertama 2018. Earning Before Interest Tax Depreciation Amortization (EBITDA) juga mengalami peningkatan sebesar 8,8 persen menjadi Rp 17,53 triliun, begitupun dengan laba bersih

yang tercatat naik 8,5 persen dibanding periode yang sama tahun lalu menjadi Rp 6,22 triliun.³

Pencapaian perusahaan yang sangat baik ini tidak lepas dari kesuksesan pemimpin Telkom dalam mengatur kinerja karyawan. Dari sumber website yang diterbitkan oleh PT Telkom Indonesia Gaya memimpin Telkom Indonesia diimplementasikan dengan gaya kepemimpinan *Top Down*, dimana CEO sebagai teladan utama yang menunjuk setiap pemimpin masing – masing Regional untuk menjadi contoh bagi karyawan perusahaan dengan di bantu sekitar 1600 Culture Agent.⁴ Telkom sendiri tersebar diberbagai penjuru Indonesia dari sabang sampai merauke dengan 7 divisi Regional.

Dilingkungan Regional III Jawa Barat sesuai dengan yang peneliti selama ini amati dipimpin oleh seorang *eksecutive vice president* yang lebih lanjut kita akan singkat penyebutannya menjadi EVP. EVP dibantu oleh dua orang *deputy*. Pemimpin Regional III Jawa Barat mengatakan agar perusahaan tidak diskorup maka sebagai perusahaan yang berbasis teknologi, dengan aktivasi budaya yang baik dapat membuat lingkungan kerja menjadi lebih produktif.

Pra riset yang dilakukan oleh penulis dilakukan saat penulis melaksanakan magang di Telkom Regional III Jawa Barat sebagai bagian Humas yang meliputi kegiatan yang dilaksanakan di Telkom Regional III Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan metode wawancara tidak terstruktur agar informasi yang didapatkan lebih mendalam, narasumber yang di wawancarai merupakan pekerja dari tingkat bawah, supervisor dan manager. Penulis melakukan wawancara kepada orang terdekat EVP yaitu sekertaris EVP, penulis mengajukan beberapa pertanyaan seperti bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh EVP ? sekretaris EVP pun mengungkapkan bahwa EVP merupak pemimpin yang tegas, mampu mengatur karyawan, pemimpin yang mengutamakan musyawarah dan memberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas agar menjadi *out of the box*.

Wawancara selanjutnya dilakukan penulis dengan staf humas di Telkom regional III Jawa Barat peneliti mengajukan juga beberapa pertanyaan tentang bagaimana sikap pemimpin baik dilingkungan dan juga di masyarakat. EVP bersikap ramah kepada semua anggota karyawannya, EVP pun sering mengikuti kegiatan bersama komunitas, seperti lari dan sepeda. Dan narasumber terakhir yang di wawancarai adalah *staff Cleaning Service* merka melihat bahwa sosok EVP pun bukan sosok yang membedakan karyawannya dari tingkat jabatan, maka dari wawancara diatas EVP dianggap sudah baik untuk menjadi role mode di perusahaan

2. Landasan Teori

Komunikasi persuasif adalah suatu proses, yaitu proses mempengaruhi sikap, pendapat, dan perilaku orang lain, baik secara verbal maupun non verbal. Proses tersebut adalah setiap gejala dalam konteks waktu, pelaksanaan atau perlakuan. Ada beberapa

³ file:///C:/Users/asus/Downloads/cetak-kinerja-positif-laba-telkom-tembus-rp-62-triliun-di-kuartal-1-2019.html

⁴ Sumber :

https://rekrutmen.telkom.co.id/index.php?r=site/listSub&id=5reppm3pPDw_H85JKOVcJHTmEPaZBg3u4A2FSFV57dM

persoalan yang berkaitan dengan penggunaan proses, yaitu persoalan dinamika, objek, dan persoalan penggunaan bahasa

Unit komunikasi organisasi adalah hubungan antara orang-orang dalam jabatan (posisi) yang berada dalam organisasi tersebut. Unit dasar dalam komunikasi organisasi adalah seorang dalam suatu jabatan. Posisi dalam suatu jabatan menentukan komunikasi dalam jabatan. Komunikasi timbul apabila satu orang menciptakan pesan, lalu yang lain menafsirkan menjadi sebuah “pertunjukan” dan menciptakan pesan baru. Yang diaplikasikan di perusahaan Telkom Regional III dengan adanya EVP sebagai pemimpin dan karyawan atau staf sebagai bawahan

Kepemimpinan dapat diartikan seseorang yang mampu menggerakkan atau mampu membuat orang lain dalam organisasi dan juga memberi motivasi kepada karyawan organisasi. Maka dari itu kepemimpinan sangat diperlukan agar tujuan organisasi sukses, pemimpin harus mempunyai sifat dan ciri umum yaitu kepemimpinan yang efektif.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan yang akan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain faktor pendidikan, pengalaman, kepribadian dan situasional. Perilaku gaya kepemimpinan merupakan cara bagaimana pemimpin berinteraksi dalam setiap kegiatannya, gaya bersikap dan gaya bertindak pemimpin akan terlihat dari bagaimana cara pemimpin melakukan pekerjaan seperti, cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara memecahkan masalah dan cara mengambil keputusan. Terdapat 3 jenis gaya kepemimpinan Menurut Mulyadi (2015:150-151) diantaranya sebagai berikut ⁵:

1. Gaya otokratis

Gaya otoraktis merupakan gaya kepemimpinan yang mana semua kebijakan didalam organisasi ada ditangan pemimpin. Keuntungan dari gaya kepemimpinan ini adalah pengambilan keputusan akan belangsung dengan cepat namun kekurangannya adalah akan membuat hubungan antara atasan dengan bawahan menjadi renggang ciri dari kepemimpinan ini sebagai berikut :

- a. Wewenang mutlak milik pemimpin
Teknik-teknik dan langkah kegiatan didikte oleh atasan disetiap waktu, sehingga langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas
- b. Keputusan dibuat oleh pemimpin
Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama tiap karyawan
- c. Komunikasi berlangsung satu arah
Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap karyawan; mengambil jarak dan partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukan keahliannya

2. Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demoktaris merupakan gaya kepemimpinan yang setiap masalahnya selalu didiskusikan bersama antara atasan dan juga bawahan. Pemimpin pula akan mencoba memposisikan diri sebagai karyawan organisasi keuntungan dari gaya

⁵ Sumber: (Mulyadi 2015:150-151) perilaku organisasi dan kepemimpinana pelayanan

kepemimpinan ini adalah pengambilan keputusan akan lebih menjadi objektif berikut adalah ciri dari gaya kepemimpinan demokratis :

- a. Wewenang pemimpin tidaklah mutlak
Kegiatan kegiatan didiskusikan, langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.
 - b. Keputusan dibuat bersama
Karyawan bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok
 - c. Komunikasi berlangsung dua arah
Pemimpin bersikap obyektif dalam pujian dan juga kecamannya dan mencoba menjadi karyawan kelompok biasa
3. Gaya kepemimpinan kebebasan (*Laissez-Faire*) (*Laissez-Faire*)
Dalam gaya memimpin ini semua keputusan diambil oleh karyawan organisasi kelemahan gaya kepemimpinan ini karena akan tidak terkendalinya hubungan kepemimpinan bergaya kebebasan ini mempunyai ciri- ciri sebagai berikut :
- a. Pemimpin melimpahkan wewenang pada bawahan sepenuhnya
Bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya, dia tidak mengambil bagian dalam diskusi
 - b. Komunikasi dilakukan bila diperlukan
Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas
 - c. Pemimpin memiliki sedikit peran
Kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan karyawan atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian

Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting didalam organisasi, dalam fungsi manajemen semakin baik tingkat disiplin karyawan maka semakin baik kinerja yang dicapai. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai peringatan bagi karyawan yang tidak mau berubah menjadi lebih baik dalam mematuhi aturan yang sudah di berlakukan oleh perusahaan. Karyawan yang baik akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya

faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mengemban disiplin kerja dalam buku manajemen sumber daya manusia karya hasibuan ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh dalam disiplin kerja

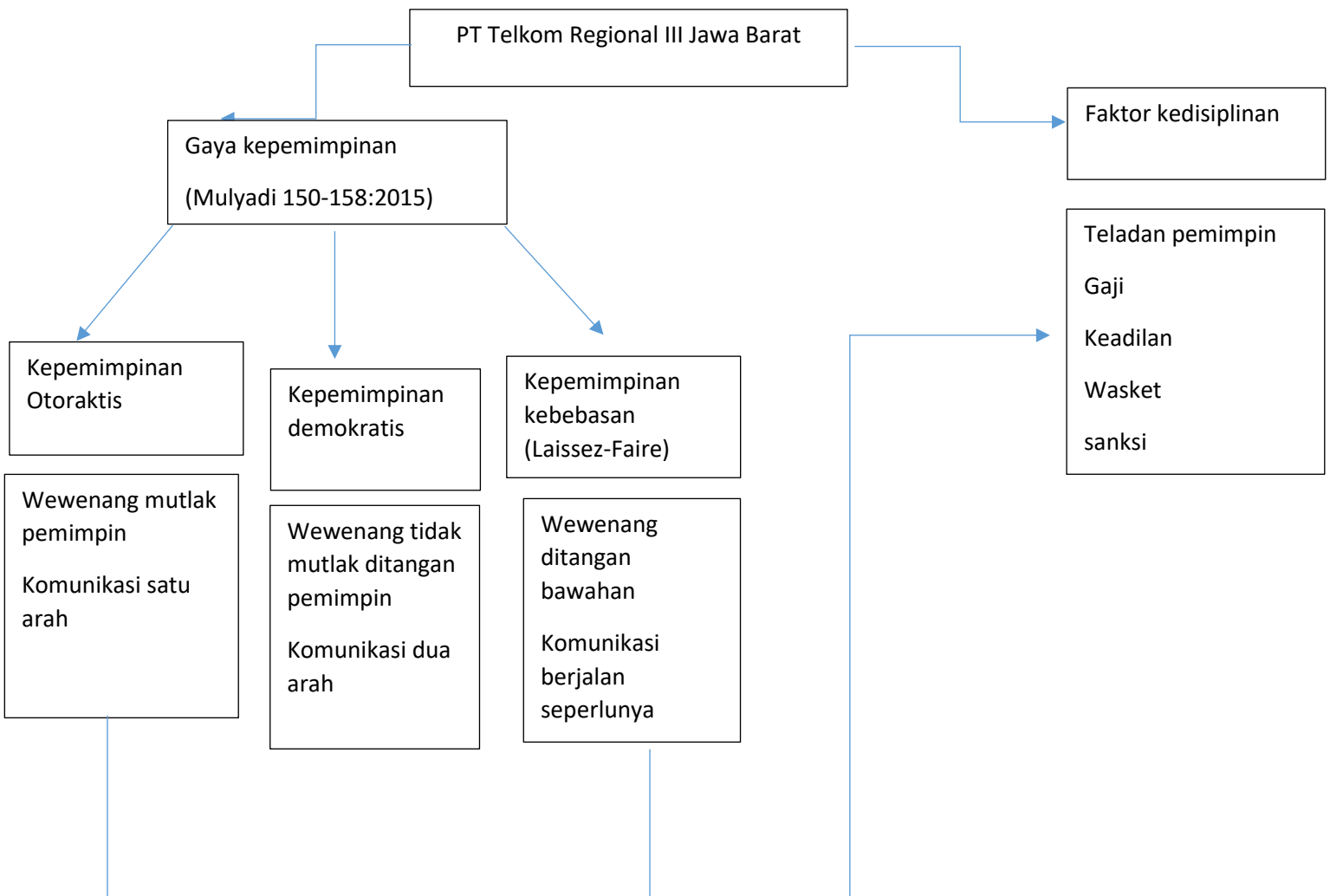
1. Adanya keteladanan dalam kepemimpinan
2. Balas jasa (kompensasi)
3. Keadilan
4. Waskat
5. Ketegasan pemimpin
6. Hubungan kemanusiaan yang harmonis

Pemimpin umumnya mempunyai aturan yang dibuat setiap pemimpin harus memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan yang telah di terapkan Menurut Rivai (2011:832)⁶ ada standar disiplin yang harus di ketahui oleh karyawan :

- a. Standar disiplin
- b. Penegasan standar disiplin

KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini mengacu kepada teori yang dikemukakan oleh *Keith Devis* mengenai kepemimpinan di dalam organisasi yang di bahas di buku perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan oleh Prof DR Deddy Mulyadi dan manajemen sumber daya manusia yang ditulis oleh Drs H. Malayu S.P. Hasibuan. Variabel x yang di teliti oleh peneliti yaitu gaya kepemimpinan dengan indikator kepemimpinan otoraktis, demokratis dan kebebasan Variabel Y disiplin kerja denga indikator Implementasi, sanksi dan pengelolaan disiplin



⁶ Sumber : Management sumber daya manusia, Hasibuan (2007)

3. Metode Penelitian

Pada penelitian kali ini saya menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan akan berpengaruh kepada kedisiplinan karyawan organisasi di suatu perusahaan. Dalam penelitian kuantitatif masalah yang di bawa harus sudah jelas setelah diidentifikasi, dan dibatasi, maka selanjutnya masalah tersebut di rumuskan

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kausal karena yang diteliti bersifar sebab dan akibat yang berkenan dengan pertanyaan kepada keberadaan variabel mandiri, jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan pada variabel pada sampel lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain.

Populasi menurut Sugiono (2017:84) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".⁷ maka populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki subjek/objek tersebut dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Telkom Regional 3 Jawa Barat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan HR di Telkom Regional III Jawa Barat jumlah keseluruhan dari karyawan Telkom se-Jawa Barat berjumlah 665 karyawan aktif. Sedangkan jumlah karyawan yang bekerja di kantor Regional berjumlah 98 Karyawan aktif.

Namun disini peneliti hanya akan menggunakan sampel karyawan yang bekerja di kantor Regional karena karyawan di kantor Regional berhubungan langsung dengan pemimpin atau EVP yang berjumlah 98 orang karyawan

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai macam teknik sampling yang dapat digunakan. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling nonprobability sampling, nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau karyawan populasi untuk dipilih menjadi sampel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil karakteristik menurut rentang usia. Karyawan dengan rentang usia 22-30 tahun menempati posisi kedua karyawan terbanyak dan 46-50 tahun menempati posisi pertama, ini disebabkan karena karyawan dengan rentang umur 46-50 tahun menjadi contoh bagi karyawan lain dan karyawan usia muda dianggap lebih energik dan memunculkan ide baru yang inovatif untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil data karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 55 orang dengan persentase 56% dan responden berjenis kelamin perempuan 43 orang dengan persentase 44%. Dari data tersebut maka dapat di ketahui bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dibanding karyawan perempuan.

⁷ Supardi:2013 Aplikasi statistika dalam penelitian

Berdasarkan hasil data karakteristik berdasarkan lama bekerja yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, 0 – 5 tahun sebanyak 23% atau sebanyak 22 karyawan, 6-10 tahun berjumlah 14% atau sekitar 14 karyawan, 11-15 tahun sekitar 12 % atau berjumlah 12 orang, <15 tahun di Telkom Regional III 51% atau sebanyak 49% orang. Hasil yang didapat sudah sesuai dengan citra Telkom sebagai perusahaan Telekomunikasi pertama di Indonesia yang sudah berdiri sejak 55 tahun.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat menghasilkan tingkat disiplin yang bagus dari karyawan. Hasil penelitian dari variabel gaya kepemimpinan terbagi menjadi 3 sub bagian, gaya kepemimpinan otoraktis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan kebebasan (Laissez-Faire). Gaya kepemimpinan di Telkom Regional III Jawa barat merupakan campuran dari 3 gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoraktis, demokrasi, dan kebebasan. EVP mampu membuat kepemimpinannya berjalan efektif dengan gaya kepemimpinan campuran ini EVP dapat menjadi sosok yang disegani oleh karyawan Telkom Regional III, sosok yang bisa diajak melakukan disikusi bersama dan juga pemimpin yang meberikan kebebasan pegawainya berekspresi. Hasil yang diperoleh dari variabel gaya kepemimpinan Telkom Regional III Jawa Barat mendapat respon yang positif dengan rata-rata persentasi 82,26% yang berada dikategori baik.

Hasil sub variabel faktor yang mempengaruhi disiplin kerja memperoleh skor sebesar 2552 atau 86,79% berada dalam kategori sangat tinggi. Lalu pada sub variabel mengatur dan mengelola disiplin mendapatkan skor 850 atau 86,73% berada pada kategori sangat tinggi yang di rekapitulasi menjadi 3402 atau 86,79% yang berada di kategori sangat tinggi, ini membuktikan bahwa karyawan sudah menyadari bahwa kedisiplinan berasal dari diri sendiri

Berikut merupakan hasil pengolahan data korelasi antara pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan di lingkungan Telkom Regiona III Jawa Barat

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai penghitungan analisis korelasi *pearson* maka diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,701. Nilai koefisien koelasi ini mendapatkan kategori kuat dari nilai interval korefisien >0,60 – 0,799. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap Disiplin kerja dilingkungan Telkom Regional III Jawa Barat

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.487		2.444

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan
 b. Dependent Variabel: disiplin

Berdasarkan hasil tabel 4.10 nilai (R) atau dapat di sebut sebagai koefisien relasi menunjukkan hasil yang diperoleh sebesar 0.701. Maka didapatkan data R square 0,492. Cara menghitung koefisien determinasi seperti yang sudah dibahas di dalam Bab III bahwa hasil dari korelasi harus mengkuadratkan (0,701)2 dan dikalikan dengan 100%

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,701)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0.491401)100\%$$

$$KD = 49,2 \%$$

Dari hasil hitung koefisien determinasi variabel Gaya kepemimpinan mendapat hasil sebesar 49,2% atau 0,492 hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 49,2% dan nilai R sebesar 0,701 yang menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja di lingkungan Telkom Regional memiliki pengaruh yang kuat berada di interval 0,60-0,779.

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dibantu oleh *software spss 20* maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.734	2.191		6.270	.000
1 gaya kepemimpinan	.359	.037	.701	9.639	.000

a. Dependent Variabel: disiplin

$$Y = 13.734 + 0,359X$$

Berdasarkan hasil yang didapat dari tabel 4.8 nilai konstantan sebesar 13,734 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,359, maka persamaan regresinya adalah : **$Y = 13.734 + 0,359X$**

Nilai konstanta memiliki arti bahwa jika gaya kepemimpinan memiliki nilai 0 maka nilai konstantan disiplin bernilai 13.734 dan nilai koefisien regresinya bernilai 0,359 yang memiliki arti bahwa variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan dan nilai disiplin meningkat sebesar 0,359, hasil koefisien regresi bernilai positif maka ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin.

Pengujian hipotesis digunakan dengan melakukan uji T karena untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.734	2.191		6.270	.000
1 gaya kepemimpinan	.359	.037	.701	9.639	.000

a. Dependent Variabel: disiplin

Uji T

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan untuk mengetahui hipotesis diatas adalah dengan membandingkan t tabel dengan t hitung seperti berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Untuk mengetahui harga t_{tabel} maka akan dilakukan penghitungan dengan derajat kebebasan (df) dengan rumus $Df = n - k$, maka df adalah $98 - 2 = 96$ dengan taraf signifikansi (α) 0,05

$$t_{tabel} = 1,985$$

$$t_{hitung} = 9,369$$

karena nilai t_{hitung} lebih besar dari harga t_{tabel} ($9,369 > 1,985$) maka H_0 ditolak, berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan (x) terhadap disiplin kerja (y) dilingkungan Telkom Regional III Jawa Barat.

5. Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan awal dari penelitian untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan Telkom regional III, untuk mengetahui disiplin karyawan dilingkungan Telkom regional III dan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan dilingkungan Telkom Regional III Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di BAB IV, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan di Telkom Regional III dari hasil penelitian dengan teknik analisis deskriptif yang telah dilakukan oleh peneliti mendapatkan hasil bahwa di Telkom regional III Jawa Barat menggunakan campuran dari ketiga gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoraktif, demokratis dan juga kebebasan (Laissez-Faire) namun gaya kepemimpinan yang lebih menonjol di gaya kepemimpinan otoraktis dengan hasil 84,96%
2. Disiplin karyawan dilingkungan Telkom Regional III Jawa Barat dengan teknik analisis deskriptif yang telah dilakukan mendapatkan hasil persentase sebesar 86,79% dari dua sub variabel, faktor yang paling mempengaruhi adalah bagaimana karyawan sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan SOP yang sudah ditentukan.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan dilingkungan Telkom Regional III Jawa Barat? Dari hasil penghitungan yang sudah dilakukan korelasi determinasi atau nilai R mendapatkan nilai 0,701 dan didapatkan R square 0,492 yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Darmawan, D. (2013). *Metode Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dr. Poppy Ruliana, D. M. (2014). *Komunikasi Organisasi teori dan studi kasus*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada

- Hasibuan, D. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Hasibuan, D. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi* . Jakarta : PT Bumi A.
- Kartono, D. K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan* . Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi & Komunikasi Organisasi* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Prof. Dr. Deddy Mulyadi, D. M. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* . Bandung : Alfabeta.
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- oekarso, Sosro, A., Putong, I., & Hidayat, C. (2010). *Teori Kepemimpinan* . Jakarta: Mitra Wacana Media.