

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT PT TELKOM WITEL SEMARANG

*Alfin Mulia Ramadani, Rara Ririn Budi Utamingtyas**, Luqman Khakim
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of organizational culture and leadership style toward employee work discipline. Collecting data in this research using questionnaires that distributed to 60 employees of PT Telkom Indonesia. The analysis technique is using multiple linear regression. The results of the analyze show that the regression equation $Y=3.39440.509x1+0.524x2$. In addition, the F test result of 59,89 was bigger than F table it was 2.77. The T test results of the variables organizational culture and leadership style was bigger than t table and has a significance less than level significance that is 0.05. Therefore, it can be concluded the independent variable organizational culture(x1) and leadership style (x2) has a positive dan significant influence toward employee work discipline (y) both partially and simultaneously. The most influence variable is leadership style (x2) with highest regression coefficient is 0.524. The result of the coefficient of determination (R Square) shows that 0.67 of 67% of independen variable are organizational culture and leadership style. Based on the analysis leadership style became the most influential variable, Therefore this study suggests applying a more assertive leadership style to employees of PT Telkom Witel Semarang.

Keywords: *organizational culture, ladership style, work discipline.*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM WITEL SEMARANG

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada 60 karyawan PT Telkom Witel Semarang. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi liner berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan persamaan regresi $Y=3.3944+0.509x_1+0.524x_2$. dengan rincian hasil F tabel 59.89 lebih besar dari F tabel sebesar 2.77. Hasil uji T dari variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan masing-masing lebih besar dari T tabel dan mempunyai nilai kurang dari tingkat signifikan sebesar 0.05. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas budaya organisasi (x_1) dan gaya kepemimpinan (x_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (y) baik secara parsial maupun simultan. variabel yang paling berpengaruh adalah gaya kepemimpinan dengan koefisien regresi 0.524. hasil dari determinasi koefisien (R Square) sebesar 0.67 atau 67% dari variabel bebas. Oleh sebab itu penelitian ini menyarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih tegas kepada para karyawan PT Telkom Witel Semarang.

Kata kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan disiplin kerja.

Pendahuluan

Perusahaan merupakan sebuah perwujudan kolektifitas dari modal kerja, keterampilan, kewirausahaan, serta kemampuan manajerial dimana sumber daya manusia adalah sebagai alat penggerakannya. Menurut Nawawi (2016:40) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Seperti pada era globalisasi sekarang ini, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan di tuntutan untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih berkualitas agar terus berkembang. Salah satu ciri sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab dan kedisiplinan yang baik, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerjanya.

Disiplin merupakan suatu perilaku yang konsisten yang dilakukan secara berulang sehingga terbentuk suatu pola kebiasaan. Sedangkan menurut Robbins Helmi (1996) menjelaskan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan aturan dan standar organisasi Pribadi (2016). Selanjutnya, Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah teladan pimpinan, keadilan,

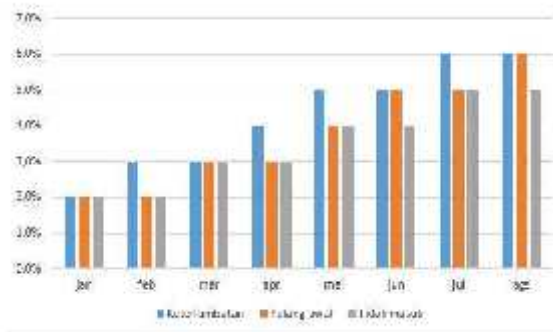
waskat, sanksi dan hukuman, ketegasan. Hasibuan (2010:194). Seperti halnya PT. Telkom Witel Semarang yang berlokasi di Jalan Singotero Semarang. PT Telkom Witel Semarang adalah salah satu perusahaan terbesar penyedia jasa dibidang telekomunikasi. Untuk mendukung kegiatan yang berbasis online, PT Telkom Witel Semarang dituntut untuk menyediakan akses internet dengan kecepatan yang tinggi dan stabil. berusaha untuk membentuk kualitas sdm yang unggul guna mendukung dalam pencapaian visi misi perusahaan serta memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Hal ini karena perusahaan meyakini bahwa untuk membentuk perusahaan yang baik itu dimulai dari pembentukan sdm yang berkualitas, apalagi target pasar yang dijangkau tidak mencakup pasar domestik, namun juga pasar internasional, dan maju tidaknya perusahaan bergantung pada bagaimana disiplin kerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Kenyataanya ketika magang di PT Telkom witel semarang melakukan wawancara dengan bapak muflih selaku staf PT Telkom Witel Semarang. Masih ada beberapa permasalahan mengenai sdm seperti sebagian karyawan yang tidak taat prosedur yang sudah di tetapkan perusahaan. Terutama bagian *personal service*. Berikut adalah data absensi pada tahun 2017 periode Januari-Agustus pada bagian *personal service* dapat dilihat pada tabel 1. Sedangkan grafik dapat dilihat pada gambar 1.

Table 1 Absensi PT. Telkom Witel Semarang Pada Bulan Januari-Agustus 2017 bagian Personal Service

Bentuk Ketidaksiplinan						
BULAN	Jumlah hari	%	Jumlah hari	%	Jumlah hari	%
	Keterlambatan		Pulang awal		Tidak masuk	
JANUARI	31	2%	25	2%	28	2%
FEBRUARI	40	3%	29	2%	29	2%
MARET	37	3%	42	3%	46	3%
APRIL	55	4%	38	3%	43	3%
MEI	62	5%	57	4%	50	4%
JUNI	67	5%	60	5%	54	4%
JULI	74	6%	63	5%	65	5%
AGUSTUS	89	6%	73	6%	60	5%
Jumlah Absensi Per bulan (50 X 22 hari)	1320					

Sumber: PT. Data olah PT Telkom Witel Semarang

Gambar 1 Grafik Absensi Pada PT. Telkom Witel Semarang



Berdasarkan data pada Gambar 1, dapat dilihat bahwa keterlambatan 2%, pulang awal 2%, tidak masuk 2%, pada bulan february keterlambatan naik menjadi 3%, pulang awal 2%, tidak masuk 2%, pada bulan maret keterlambatan 3%, pulang awal 3%, tidak masuk 3%, pada bulan april keterlambatan naik 4%, pulang awal 3%, tidak masuk 3%, pada bulan mei keterlambatan naik 5%, pulang awal naik 4%, tidak masuk naik 4%,

pada bulan juni keterlambatan 5%, pulang awal 5%, tidak masuk 4%, pada bulan juli keterlambatan naik 6%, pulang awal 5%, tidak masuk 5%, pada bulan agustus keterlambatan 6%, pulang awal naik 6%, tidak masuk 6%.

Sanksi dan jenis hukuman yang diberikan oleh PT Telkom Witel Semarang, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Jenis Hukuman

No.	Jenis Hukuman
1	Hukuman Ringan
2	Hukuman Sedang
3	Hukuman Berat

Sumber: PT Telkom Witel Semarang

Berdasarkan table 2 diatas, terdapat sanksi dan jenis hukuman yang ada pada PT Telkom Witel Semarang yang pertama hukuman

ringan, seperti teguran pada karyawan secara langsung, Kedua hukuman sedang seperti teguran yang menggunakan surat diberikan

kepada karyawan yang melanggar dan yang terakhir hukuman berat seperti pemotongan gaji karyawan tetapi tidak membuat karyawan sadar.

Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Telkom Witel Semarang?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Telkom Witel Semarang?
3. Bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan?

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Menurut Kinicki (1992) dalam Moeljono (2005:12) "budaya organisasi merupakan perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati dan cita-cita sosial yang ingin dicapai." Menurut Robins (2008) dalam Julianto, (2014) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut: Inovasi memperhitungkan resiko, Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, Berorientasi kepada semua kepentingan anggota, Agresif dalam bekerja, Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Maldeva (2017:145) "gaya kepemimpinan adalah bentuk nyata dari seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi, dengan orang lain dalam mempengaruhi orang dalam melakukan sesuatu." Indikator gaya kepemimpinan menurut Tjiptono (2001) dalam widyawati (2014:5): kepercayaan pengikut, inspirasi, kegagahan pemberdayaan, atribut perilaku kepemimpinan, menunjukkan empati,

menjelaskan misi dengan menarik, menunjukkan keyakinan, meningkatkan image, memberikan peluang untuk sukses.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:335) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Indikator disiplin kerja Menurut Hasibuan (2010:194): mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Telkom Witel Semarang.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Telkom Witel Semarang..
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Telkom Witel Semarang.

Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi penulis Untuk mengembangkan dan meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan khususnya mengenai faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan serta mencoba menekankan solusi apa, jurusan yang ada di polines.
2. Manfaat bagi PT Telkom Witel Semarang

Sebagai landasan dan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dan perencanaan sdm kedepannya

3. Manfaat bagi Politeknik Negeri Semarang
Sebagai masukan polines dalam mengambil kebijakan.

Metode Penelitian

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 150 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang dari jumlah karyawan pada PT Telkom Witel Semarang diambil bagian *Personal Service*.

Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014:122).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:199). Data yang diperoleh adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pada PT Telkom Witel Semarang bagian *Personal Service*.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka berisi teori-teori yang relevan dengan masalah penelitian (Sujarweni, 2011:61). Penelitian ini menggunakan referensi buku yang terdapat di perpustakaan dan jurnal yang berkaitan dengan masalah penelitian dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

Metode Analisis

Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam menguji kebenaran dan kelayakan kuesioner, yaitu:

1. Uji Validitas

Suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang terdapat dilapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Lupiyoadi, 2015:36)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data (Lupiyoadi, 2015:62).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:110).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). (Ghozali 2013:105).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:139).

Model Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi yaitu berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen (Ghozali, 2016:93). Penggunaan analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat hubungan fungsi antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen, dimana disiplin kerja sebagai variabel dependen sedangkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi berganda ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

= Koefesien Regresi

X1= Budaya Organisasi

X2= Gaya Kepmimpinan

e= Error

Uji Hipotesis

Analisis regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan, yaitu:

Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Mekanisme pengujiannya yaitu jika thitung > ttabel, maka hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen diterima atau Ha diterima dan H0 ditolak. Apabila thitung < ttabel, maka Ha ditolak dan H0 diterima.

Uji Statistik F

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independent secara bersama-sama

atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016:171). Pengujian menggunakan SPSS 22.00. Mekanisme pengujiannya apabila Fhitung > Ftabel maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sebaliknya Fhitung < Ftabel maka H0 diterima dan Ha ditolak (Ghozali, 2011:98).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan PT Telkom Witel Semarang bagian *personal service*. Identitas responden meliputi jenis kelamin, usia, pekerjaan, dan pendapatan.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
1.	Laki-laki	42	70%
2.	Perempuan	18	30%
Total		60	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui sebagian besar karyawan PT Telkom Witel Semarang bagian *personal service* berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Berikut merupakan data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Prosentase
1.	21-30 tahun	28	46,7%
2.	31-40 tahun	22	36,7%
3.	41--50 tahun	10	16,7%
Total		60	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat mayoritas responden berusia 21-30 tahun, karena termasuk usia produktif untuk bekerja. Dengan prosentase 46,7% dengan jumlah 28 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Responden	Prosentase
1.	SMA	27	45,0%
2.	D3	25	41,7%
3.	S1	8	13,3%
Total		60	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA karena sebagian besar karyawan PT Telkom Witel Semarang bagian *personal service* kebanyakan bekerja di lapangan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Data karakteristik responden berdasarkan Jabatan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Jabatan	Frekuensi	Prosentase
1.	Asisten Manajer	3	5,0%
2.	Staff	26	43,3%
3.	Canvasser	31	51,7%
Total		60	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa sebagian besar responden dengan Jabatan canvasser karena sebagian besar karyawan PT

Telkom Witel Semarang bagian *personal service* di tempatkan di lapangan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
BO (X1)	X1.1	0,375	0,254	Valid
	X1.2	0,455	0,254	Valid
	X1.3	0,665	0,254	Valid
	X1.4	0,516	0,254	Valid
	X1.5	0,613	0,254	Valid
	X1.6	0,554	0,254	Valid
	X1.7	0,495	0,254	Valid
	X1.8	0,488	0,254	Valid
	X1.9	0,502	0,254	Valid
	X1.10	0,598	0,254	Valid
	X1.11	0,543	0,254	Valid
	X1.12	564	0,254	Valid
GK (X2)	X2.1	0,404	0,254	Valid
	X2.2	0,581	0,254	Valid
	X2.3	0,614	0,254	Valid
	X2.4	0,577	0,254	Valid
	X2.5	0,659	0,254	Valid
	X2.6	0,535	0,254	Valid
	X2.7	0,593	0,254	Valid
	X2.8	0,652	0,254	Valid
	X2.9	0,696	0,254	Valid
	-	-	-	-
DK (Y)	Y.1	0,462	0,254	Valid
	Y.2	0,659	0,254	Valid
	Y.3	0,545	0,254	Valid
	Y.4	0,515	0,254	Valid
	Y.5	0,493	0,254	Valid
	Y.6	0,431	0,254	Valid
	Y.7	0,551	0,254	Valid
	Y.8	0,700	0,254	Valid
	Y.9	0,387	0,254	Valid
	Y.10	0,578	0,254	Valid
	Y.11	0,574	0,254	Valid
	Y.12	0,623	0,254	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 5 diketahui uji validitas pada penelitian ini semua indikatornya dinyatakan valid. Dibuktikan dengan hasil dari semua indikator memenuhi syarat r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 8

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
BO (X1)	0,767	0,60	Reliabel
GK(X2)	0,764	0,60	Reliabel
DK (Y)	0,778	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan lebih besar dari 0,60 artinya

bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi klasik

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.476	2.111
	Gaya Kepemimpinan	.476	2.111

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai VIF 2,101 artinya nilai VIF dari table tersebut lebih kecil dari pada 10 ($2,101 < 10$).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54575162
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.048
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.443
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

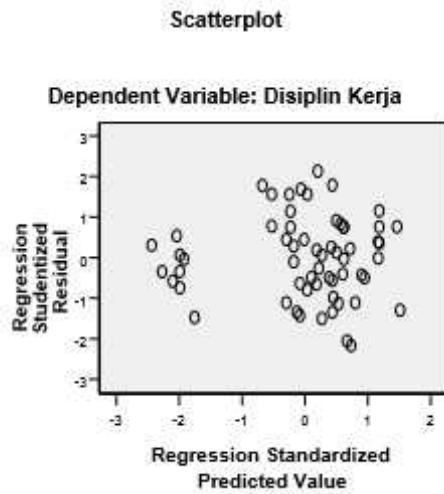
Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 10 nilai sig 0,989 > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau keseragaman satu pengamatan ke pengamatan lain.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,678	,666	2,026943

- a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi
- b. Dependent: Disiplin kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Pada tabel 11 menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,666 atau 67% artinya hal ini menunjukkan bahwa 67% disiplin kerja karyawan mempengaruhi variabel independen budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,159	2	91,080	29,889	,000 ^b
	Residual	254,184	57	4,460		
	Total	436,344	59			

- a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi
- b. Variabel Dependent: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 12 diketahui Nilai F tabel dengan $df_1=2$ dan $df_2=57$ adalah 2,77. Dari tabel 52 dapat diketahui jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,899 > 2,77$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Semarang.

Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13 Hasil Uji t

Variabel	Thitung	Ttabel	Nilai Sign
Budaya organisasi	3.957	1,672	0,00
Gaya Kepmimpinan	3.700	1.672	0,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 13 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap disiplin kerja karyawan (Y),
 Dari hasil perhitungan didapat nilai thitung sebesar 3.957 apabila dilihat pada tabel t dengan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 60-3 = 57$ diperoleh sebesar 1,672 artinya bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($3.957 > 1.672$) dan nilai signifikansi adalah $sig = 0,00 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Telkom Witel Semarang.
- b. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y).
 Dari hasil perhitungan didapat nilai thitung sebesar 3,700 apabila dilihat pada tabel t dengan $\alpha = 5\%$, dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 60-3 = 57$ diperoleh ttabel sebesar 1,672, artinya bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($3,700 > 1,672$) dan nilai signifikansi adalah $sig = 0,00 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Semarang.

Regresi Linier Berganda

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,394 + 0,509X_1 + 0,524X_2$$

Persamaan regresi linier berganda diartikan bahwa konstanta (a) sebesar 3,394 artinya jika variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan nilainya 0, maka disiplin kerja karyawan nilainya positif sebesar 3,394. Koefisien budaya organisasi 0,509 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel budaya organisasi akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,509 pada PT Telkom Witel Semarang. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,524 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,524 pada PT Telkom Witel Semarang. Disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien sebesar 0,524.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan bagian *Personal Service*. PT. Telkom Witel Semarang

Dari hasil penelitian pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan bagian *Personal Service* pada PT. Telkom Witel Semarang yang dilakukan terhadap 60 responden, pada variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Sehingga budaya organisasi dan gaya kepemimpinan bagian *Personal Service* akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana diketahui bahwa perhitungan regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 3,394 + 0,509X_1 + 0,524X_2$ artinya variabel independen yakni budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, artinya apabila variabel independen naik, maka variabel dependen juga meningkat, dan jika variabel independen turun, maka variabel dependen juga menurun. Dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan variabel gaya kepemimpinan ($X_2 = 0,588$) menjadi faktor dominan, kemudian di ikuti variabel budaya organisasi ($X_1 = 0,412$) yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Semarang.

Hasil penelitian ini mendukung atau sesuai dengan penelitian Widya (2017) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan kantor pusat PT Kreta Api Indonesia (persero) dari hasil korelasi R sebesar 0,530. Dapat diketahui terdapat hubungan yang positif sebesar 0,530 antara variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan R Square atau koefisien determinasi (KD) yang diperoleh adalah 0.281 atau 28,1% yang dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh kontribusi sebesar 28,1% terhadap disiplin kerja karyawan dan 71,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Semarang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian terhadap 60 responden, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan prosentase sebesar 94,3%. Usia responden sebagian besar responden antara 21-30 tahun dengan prosentase 46,7%. Sebagian besar pendidikan responden SMA dengan prosentase 45,0%. Sebagian besar jabatan responden Canvasser dengan prosentase 51,7%. Dan sebagian besar dari hasil kuesioner menyatakan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Telkom Witel Semarang cenderung demokratis.
2. $Y = 3,394 + 0,509X_1 + 0,524X_2$, Dilihat dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1), sebesar 0,509, untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2), 0,524. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan (X_2), memiliki pengaruh paling besar terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Telkom Witel Semarang.
3. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan masing-masing secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,666 atau 67% artinya hal ini menunjukkan bahwa 67% disiplin kerja karyawan mempengaruhi variabel independen budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil analisis maka saran yang dapat diberikan sebaiknya PT. Telkom Witel Semarang meningkatkan variabel gaya kepemimpinan dimana variabel ini memiliki pengaruh yang besar dalam penelitian. Guna meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Semarang pimpinan perusahaan yang selama ini bergaya kepemimpinan cenderung demokratis perlu berubah bergeser ke arah gaya kepemimpinan menjadi lebih tegas sehingga karyawan yang ada pada PT. Telkom menjadi lebih disiplin dalam bekerja dan tidak mengulangi kesalahan atau melanggar peraturan perusahaan. Selain itu budaya organisasi yang ada pada perusahaan perlu ditingkatkan atau dipertahankan

Daftar Pustaka

- Djokosantoso Moeljono. 2005. Budaya Organisasi dalam Tantangan. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2010. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajat. 2014. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta Timur: Penerbit Erlangga.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ridho Bramulya Ikhsan. 2015. Pratikum Metode riset Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Maldeva, Tantra.2017. The Leadership Cards. Yogyakarta. Penerbit Araska.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarjono, haryadi, Winda ,Julianita. 2013. *SPSS vs LISREL*: Sebuah pengantar aplikasi untuk riset. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Poltak, Lijan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu, M Ali Sodik. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: ALFABETA
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suliyanto. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Supardi. 2013. Aplikasi Statistika dalam Penelitian. Jakarta: Change Publication
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana
- Thoha, Miftah 2017. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Cetakan ke sembilan belas, Depok. PT Raja Grafindo Persada
- Umam, Khaerul. (2012). Manajemen Organisasi. Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Wiyono, Gendro. 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS17.0 & SmartPLS2.0. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Erawati. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan. Diakses Pada www.repository.unair.ac.id/35535/ (21 Juli 2018).

- Budiningsih, Syah. 2011. Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah boyolali. Diakses Pada www.eprints.ums.ac.id/16221/1/hal._depan.pdf (23 April 2018).
- Fakhri. Mahendra. Damayanti. Dwitya. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs. Diakses Pada www.openlibrary.telkomuniversity.ac.id/.../pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-disiplin-kerja (22 April 2018).
- Herlena Benny, Pribadi Luhung Muhammad. 2016. Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja karyawan direktorat produksi PT. Krakatau Steel (Persero) tbk, cilegon. Diakses Pada <http://repository.unair.ac.id/35535/> (25 April 2018)
- Ni made Yuniari, Ida Ayu Putu Septy diantari, Manda. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank tabungan negara (persero), tbk cabang denpasar. Diakses Pada <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7647>. (23 April 2018).
- Nikpour. The Impact Of Organizational Culture On Organizational Performance: The Mediating Role Of Employee's Organizational Commitment. Diakses Pada www.aimijournal.com/Pages/DownloadHandler.ashx?...Id.. (24 April 2018).
- Oktaviani, Dwi Widya. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan kantor pusat PT. Kreta Api Indonesia (Persero). <http://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/4508> (24 April 2018).
- Supriadi. Relationship Between Instructional Leadership Of Headmaster And Work Discipline And Work Motivation And Academic Achievement In Primary School At Special Areas Of Central Jakarta. Diakses Pada <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1075155.pdf> . (24 April 2018).
- Widyawati, Titis. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening. Diakses Pada www.repository.stiesia.ac.id/455 (25 April 2018).