

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor

Najwa Nabila^{1*}, Ade Sri Mulyani²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
*najwanabila778@gmail.com

Alamat: Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424
 Korespondensi penulis: najwanabila778@gmail.com

Abstract. *PT Telkom Indonesia (Persero), Tbk is a State-Owned Enterprise (BUMN) that provides telecommunication network services and information and communication technology (ICT) in Indonesia. The focus of this research is on the performance of employees of PT Telkom Indonesia Witel Bogor. Employee performance is estimated to be influenced by leadership style and work discipline of PT Telkom Indonesia Witel Bogor. The method of collecting data in the preparation of the thesis is the observation method and questionnaire with the analysis method in the form of quantitative analysis with data collection techniques using the Slovin formula. The population used was 43 respondents using a questionnaire in the Likert scale unit. In data processing for analysis, the application of the SPSS 20 program was used with multiple linear regression analysis techniques with the results $Y = 1.022 + 0.034 X1 + 0.804 X2$ which included data quality tests, classical assumption tests, partial hypothesis tests with T results of 7.337 (X1) and 10.016 (X2). Simultaneously the two independent variables obtained an F calculated of 49.023. In the determination coefficient test, the two independent variables had an effect of 70.5% on employee performance.*

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. PT Telkom Indonesia (Persero), Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan layanan jaringan telekomunikasi dan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di Indonesia. Fokus penelitian ini adalah pada kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Bogor. Kinerja karyawan diperkirakan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor. Metode pengumpulan data dalam penyusunan skripsi adalah metode observasi dan kuesioner dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan rumus slovin. Populasi yang digunakan berjumlah 43 responden dengan menggunakan kuesioner dalam satuan skala likert. Dalam pengolahan data untuk analisis menggunakan aplikasi program SPSS 20 dengan teknik analisis regresi linear berganda dengan hasil $Y = 1,022 + 0,034 X1 + 0,804 X2$ yang meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis secara parsial dengan hasil T hitung 7,337 (X1) dan 10,016 (X2). Secara simultan didapatkan kedua variabel bebas mendapatkan F hitung sebesar 49,023. Secara uji koefisien determinasi didapatkan kedua variabel bebas berpengaruh sebesar 70,5% terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Bidang manajemen telah bertumbuh pesat dulu hingga sekarang. Dalam setiap kegiatan komersial, Elemen yang paling penting selalu sumber daya manusia. Karena keberhasilan organisasi terutama ditentukan oleh orang-orangnya. Jadi, manusia bertanggung jawab atas segala gagasan dan peraturan perusahaan, sekaligus merupakan investasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hamarto, 2022). Kinerja setiap individu karyawan mempengaruhi pencapaian bisnis. Untuk memenuhi tugasnya, perusahaan berusaha meningkatkan kinerja para personelnnya. Tidak mudah mencari pekerja yang efisien. Dengan
 Received Agustus 01, 2024; Revised: September 15, 2024; Accepted: Oktober 29, 2024; Published: November 15, 2024

demikian, pengurus perusahaan dapat memotivasi karyawannya untuk mempertahankan disiplin ketat untuk memenuhi tujuan bisnis. Apabila suatu organisasi tidak mendorong karyawannya untuk disiplin dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, maka poin-poin di atas akan merusak citra perusahaan dan menghambat pencapaian visi dan misi perusahaan.

Ada banyak masalah yang dihadapi karyawan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan, mulai dari beban kerja, tugas yang terlalu banyak, kesejahteraan yang kurang diperhatikan, rendahnya tingkat kedisiplinan, kepemimpinan militer, masalah kompensasi serta lingkungan kerja yang buruk. Dalam hal ini, pemimpin yang merupakan pemegang kunci utama dan bertanggung jawab untuk mengelola semua masalah terkait human resources perusahaan harus bertanggung jawab untuk mengatasi dan menangani segala masalah yang muncul. Hal ini dilakukan untuk mencegah dampak buruk dari kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi operasi perusahaan.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang menawarkan layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi adalah PT Telkom Indonesia (Persero), Tbk. 52,09% saham Telkom dan 47,91% saham perusahaan dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia. Perdagangan saham Telkom di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan simbol "TLKM" dan "TLK" (PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, 2020). Berdasarkan hasil survei PT Telkom Indonesia Witel Bogor diketahui memiliki masalah kepemimpinan dan disiplin kerja. Dari survey awal di mana mayoritas karyawan berpendapat bahwa pimpinan kurang dalam memotivasi karyawan yang mengakibatkan terkadang karyawan merasa malas dalam menyelesaikan tugasnya.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja yaitu kedisiplinan. PT Telkom Indonesia Witel Bogor menghadapi masalah kedisiplinan karyawan yang rendah. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Salah satu ketidakdisiplinan lainnya yang terjadi pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor yaitu sikap karyawan kadang-kadang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak datang tepat waktu atau pulang sebelum waktunya, yang pada akhirnya mengakibatkan kinerja para karyawan menurun karena berperilaku tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dan tidak mematuhi peraturan perusahaan sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan mengemukakan “Untuk mencapai tujuan perusahaan, seseorang harus menggunakan kepemimpinan untuk membujuk bawahan untuk bekerja sama dan menjadi produktif” (Riski, 2023). Menurut Tampubolon “Gaya seorang pemimpin adalah pola perilaku yang dapat diandalkan ditunjukkan oleh seorang pemimpin terhadap anggota kelompoknya” (Herlambang, 2023). Dari pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa gaya seorang pemimpin mengikuti sebuah pola aktivitas seorang pemimpin yang mencakup nilai-nilai, sikap, asumsi serta harapan bisa menghasilkan bawahan untuk mendapatkan tujuan perusahaan.

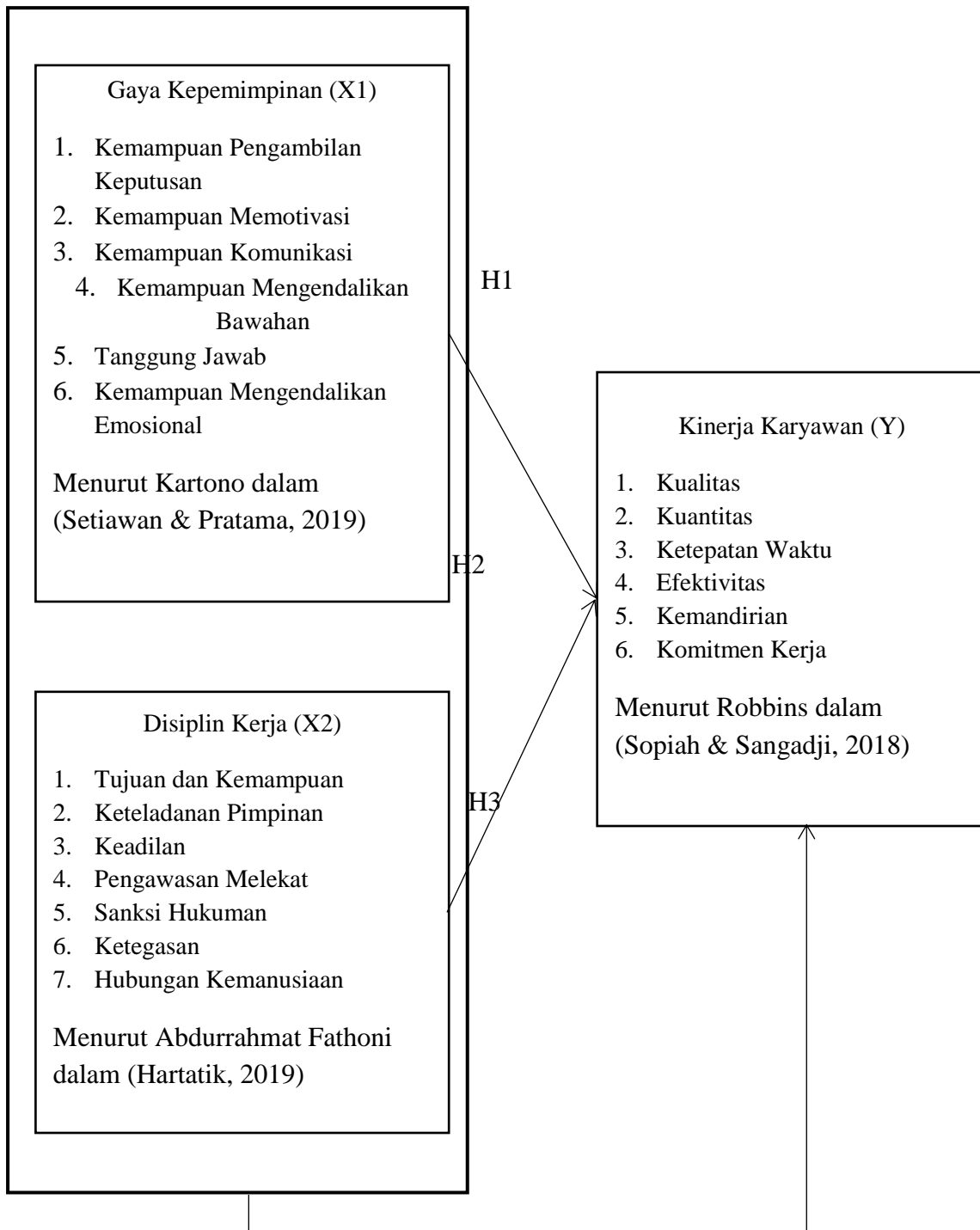
Disiplin Kerja

Disiplin di instansi sangat berguna untuk pertumbuhan instansi, khususnya untuk menginspirasi pekerja untuk melakukan tugas mereka baik sendiri atau dalam kelompok. Rivai mengemukakan “Salah satu strategi yang bersedia digunakan supervisor untuk membangun hubungan dengan anggota staf mereka dan mempersiapkan mereka untuk berperilaku lebih baik serta memahami dan mematuhi kebijakan perusahaan adalah disiplin kerja” (Noor & Prasetyo, 2023). Sutrisno mengemukakan “Disiplin kerja terdiri dari pola pikir dan tindakan sejalan dengan aturan organisasi” (Noor & Prasetyo, 2023). Menurut Melayu S.P. Hasibuan “Kedisiplinan didefinisikan sebagai kemampuan dan kesadaran manusia mengikuti semua aturan dan norma perusahaan yang berlaku” (Hartatik, 2019). Jelas dari penjelasan di atas bahwa disiplin kerja adalah salah satu sarana dapat menjamin eksistensi organisasi. Pekerja menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang diberikan agar mematuhi semua peraturan yang berlaku dengan tingkat disiplin yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai “Mutu bersama tingkat kerja yang dilakukan pegawai ketika melakukan tugas mereka sesuai dengan tugas itu diberikan kepadanya” (Sopiah & Sangadji, 2018). Menurut Hasibuan “Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dengan harus menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya yang berkaitan pada waktu, pengalaman, keterampilan serta keseriusan” (Siswanto, 2019). Dari pernyataan sebelumnya, singkatnya kinerja adalah hasil dari upaya mereka untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka.

Kerangka Berpikir



Gambar.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Menggambar dari kerangka berpikir, hipotesis berikut dapat diajukan, adalah:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor.

H3: Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif didasarkan pada data statistik. Pendekatan penelitian memberikan hasil masalah penelitian, pengukuran diperlukan secara memperhatikan variabel yang termasuk dalam objek penelitian untuk memperoleh hasil yang dapat digeneralisasikan tanpa memandang skenario, lokasi dan konteks waktu. Populasi yang diteliti yaitu semua pegawai PT Telkom Indonesia Witel Bogor dan sampel penelitian ini terdiri dari 43 karyawan PT Telkom Indonesia Witel Bogor berdasarkan perhitungan dengan tingkat kesalahan 5% menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi selama dua bulan yakni terhitung sejak tanggal 02 Mei 2024 sampai dengan tanggal 28 Juni 2024. Bertempat di PT Telkom Indonesia Witel Bogor dan metode kuesioner yang diberikan Survei Online menggunakan Google Formulir. Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji T dan uji F), analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel 5%	
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,704	0,3008	Valid
	2	0,713	0,3008	Valid
	3	0,762	0,3008	Valid
	4	0,538	0,3008	Valid

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TELKOM INDONESIA WITEL BOGOR**

	5	0,743	0,3008	Valid
	6	0,715	0,3008	Valid
	7	0,735	0,3008	Valid
	8	0,742	0,3008	Valid
	9	0,828	0,3008	Valid
	10	0,820	0,3008	Valid
	11	0,791	0,3008	Valid
	12	0,763	0,3008	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,589	0,3008	Valid
	2	0,600	0,3008	Valid
	3	0,666	0,3008	Valid
	4	0,744	0,3008	Valid
	5	0,668	0,3008	Valid
	6	0,751	0,3008	Valid
	7	0,482	0,3008	Valid
	8	0,759	0,3008	Valid
	9	0,590	0,3008	Valid
	10	0,621	0,3008	Valid
	11	0,575	0,3008	Valid
	12	0,781	0,3008	Valid
	13	0,682	0,3008	Valid
	14	0,728	0,3008	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,720	0,3008	Valid
	2	0,818	0,3008	Valid
	3	0,709	0,3008	Valid
	4	0,480	0,3008	Valid
	5	0,823	0,3008	Valid
	6	0,816	0,3008	Valid
	7	0,677	0,3008	Valid
	8	0,803	0,3008	Valid
	9	0,758	0,3008	Valid
	10	0,723	0,3008	Valid
	11	0,598	0,3008	Valid
	12	0,589	0,3008	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas di atas digunakan r_{tabel} dengan nilai signifikansi 5% yaitu 0,3008. Data dikatakan valid jika membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} , dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan Tabel IV.5 karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) valid, maka dari itu dapat digunakan keseluruhan dengan sempurna dan layak dijadikan sebagai instrumen untuk penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,924	12	Baik
Disiplin Kerja (X2)	0,895	14	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,901	12	Baik

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Jika sebuah konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, itu dianggap dapat diandalkan. Dapat disimpulkan dari Tabel IV.6 bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X1) semuanya dapat diandalkan. Ini menunjukkan bahwa studi dapat dilanjutkan dan sesuai untuk digunakan sebagai alat untuk mengukur penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.10775117
	Absolute	.185
Most Extreme Differences	Positive	.106
	Negative	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z		1.227
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Berdasarkan pemeriksaan data keluaran. Teori-teori berikut diterapkan dalam uji normalitas data:

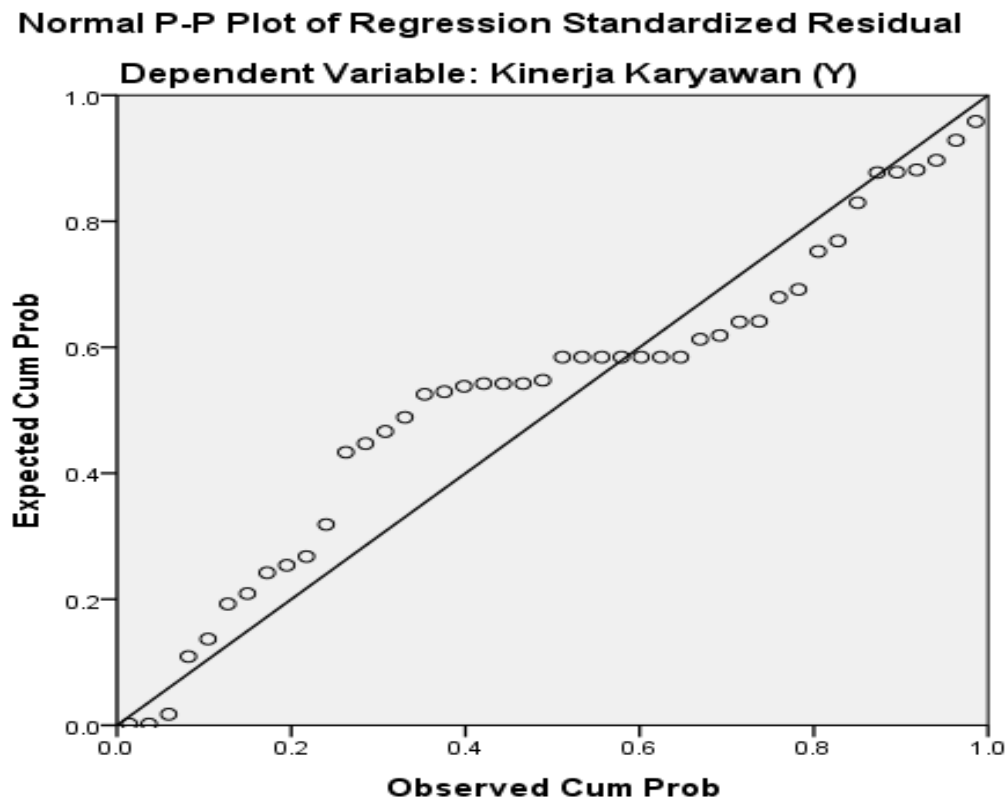
H_0 : Data yang didistribusikan secara normal

H_a : Data tidak didistribusikan secara normal

Persyaratan masuk H_0 , yaitu:

Harus nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka H_0 diterima.

Dari Tabel IV.7 diperoleh nilai sig 0,099 > 0,05 akibatnya H_0 diterima. Artinya variabel kinerja didistribusikan secara teratur, memungkinkan penggunaan model regresi untuk mengevaluasi hipotesis yang mungkin. Untuk mengkonfirmasi analisis, juga dilakukan uji grafis menggunakan P-P Plot dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Data dalam grafik P-P Plot tersebar secara diagonal dan akhirnya mengikuti jalur garis histogram untuk menjadi terdistribusi normal, dengan variabel terikat Y memenuhi asumsi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.022	5.182		.197	.845		
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	.034	.187	.033	.183	.856	.218	4.577
Disiplin Kerja (X2)	.804	.180	.810	4.466	.000	.218	4.577

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

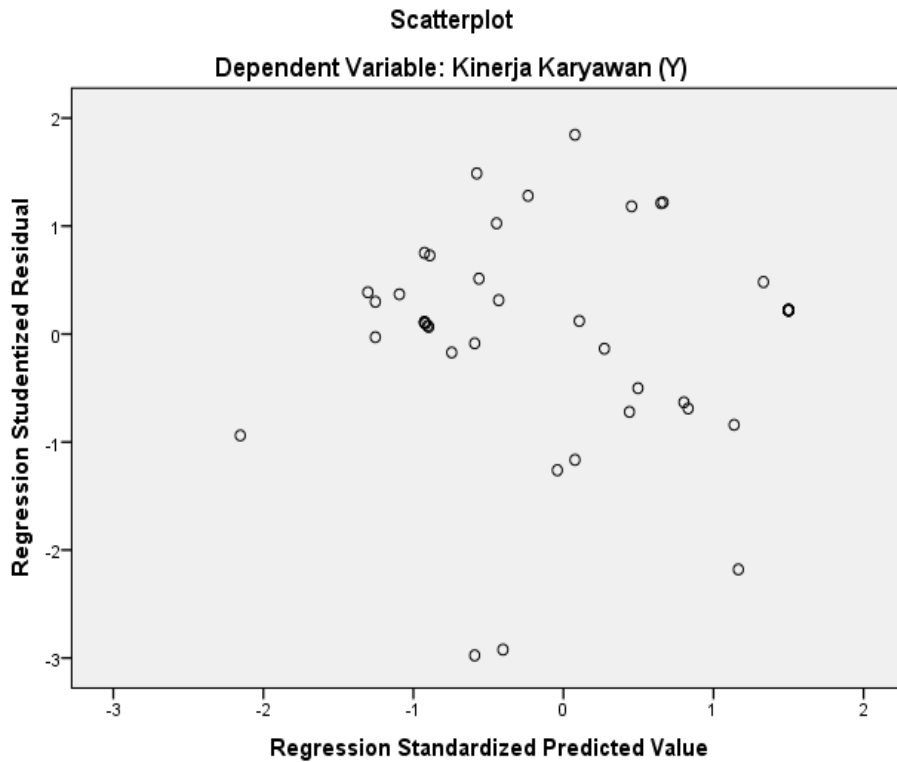
Sumber: Data diolah dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Berdasarkan hasil variabel independen gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai toleransi uji multikolinearitas $> 0,10$, membuktikan tidak terdapat gejala multikolinearitas. VIF kurang dari 10,0 lebih lanjut mendukung kesimpulan ini. Ditentukan bahwa komponen independen model regresi ini tidak menunjukkan multikolinearitas. Hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam model regresi tidak mengikuti pola koneksi linier dalam penelitian ini dan sesuai untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Kesimpulan Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,218	4,577	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,218	4,577	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Grafik *scatterplot* menampilkan distribusi acak titik sumbu Y di atas dan di bawah garis 0. Kita dapat menyimpulkan model regresi ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial) Gaya Kepemimpinan (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.476	5.569		2.061	.046
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.771	.105	.749	7.337	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial) Disiplin Kerja (X2)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.037	5.122		.202	.841
Disiplin Kerja (X2)	.833	.083	.840	10.016	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Hipotesis didasarkan pada perhitungan SPSS 20, terutama nilai (Sig.) pada Tabel IV.11. Hipotesis diterima jika nilai signifikansinya $< 0,05$. Pilihan lainnya adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang diketahui sebesar 2,021. Diperoleh menggunakan rumus berikut:

$$t_{tabel} = (a/2 : n - k - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 : 43-2-1)$$

$$t_{tabel} = (0,025 : 40)$$

$$t_{tabel} = 2,021$$

Tabel 8. Kesimpulan Uji T (Parsial)

Variabel Bebas	T Hitung	T Tabel	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X1)	7,337	2,021	Berpengaruh
Disiplin Kerja (X2)	10,016	2,021	Berpengaruh

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 7,337 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (H_0) ditolak. Selanjutnya diputuskan untuk hipotesis (H_1) diterima, yang menyatakan "Gaya kepemimpinan terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor". Variabel disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 10,016 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka (H_0) ditolak. Selanjutnya diputuskan hipotesis (H_2) diterima yaitu "Disiplin kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor".

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	993.133	2	496.566	49.023	.000 ^b
	Residual	415.299	41	10.129		
	Total	1408.432	43			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Berdasarkan pada Tabel IV.13 F_{hitung} sebesar 49,023 > F_{tabel} , di mana F_{tabel} sebesar 3,232 dan didukung pada nilai signifikansi 0,000 di mana syarat diterimanya hipotesis (H3) adalah nilai signifikansi < 0,05. Artinya hipotesis (H3) diterima yang mengklaim bahwa ada dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan elemen disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan pada PT Telkom Indoneia Witel Bogor terbukti. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mungkin digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.022	5.182		.197	.845
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.034	.187	.033	.183	.856
	Disiplin Kerja (X2)	.804	.180	.810	4.466	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Persamaan regresi diturunkan dengan menggunakan hasil Analisis Regresi Linier Berganda:

$$Y = 1,022 + 0,034 X_1 + 0,804 X_2$$

Hal ini dapat dijelaskan dengan persamaan di atas, yaitu:

a. a (Konstanta)

Persamaan di atas memberikan nilai konstanta sebesar 1,022 yang artinya jika nilai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai nol atau tidak ada perubahan maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,022.

b. b1 (Koefisien Gaya Kepemimpinan)

Koefisien regresi gaya kepemimpinan pada persamaan tersebut sebesar 0,034 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pimpinan mengetahui cara mengarahkan, mendukung, berpartisipasi dan berorientasi pada tugas, kinerja karyawan juga diharapkan meningkat, dengan variabel lain tetap.

c. b2 (Koefisien Disiplin Kerja)

Koefisien regresi disiplin kerja dalam persamaan adalah 0,804, menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Apabila pegawai mampu menaati seluruh peraturan, menggunakan waktu secara efektif, mempertanggung jawabkan pekerjaan dan tugas, serta mengurangi ketidakhadiran kerja, diperkirakan dengan tidak adanya perubahan pada variabel-variabel lain maka akan ada peningkatan kinerja staf.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.691	3.183

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel IV.15 diketahui nilai *R Square* sebesar 0,705 yang berarti kemampuan model summary koefisien determinasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi sebesar 70,5% terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Bogor dan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H1) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis yang disajikan secara parsial pada Tabel IV.10 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,337 lebih besar dari t_{tabel} 2,021, maka hipotesis diterima. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi pada Tabel IV.10 yang memberikan nilai yang diperoleh $0,000 < 0,05$.

Penerimaan temuan uji hipotesis pertama (H1) merupakan jawaban yang jelas terhadap tujuan penelitian ini dan pula konsisten dengan penelitian sebelumnya (Mindari, 2020), di mana variabel gaya kepemimpinan terbukti positif dan signifikan berdampak kinerja karyawan. Selain itu, semakin tinggi dan baik pimpinan, maka semakin baik pula ia dapat memenuhi kinerja setiap karyawannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H2) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis yang disajikan secara parsial pada Tabel IV.11 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 10,016 di mana nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} 2,021, maka hipotesis diterima. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi pada Tabel IV.11 nilai yang diperoleh $0,000 < 0,05$.

Penerimaan temuan uji hipotesis kedua (H2) merupakan jawaban yang jelas terhadap tujuan penelitian ini dan pula konsisten dengan penelitian sebelumnya (Andriyani, 2021), di mana variabel disiplin kerja terbukti positif dan signifikan berdampak kinerja karyawan. Selain itu, semakin tinggi dan baik disiplin kerja seseorang maka dapat memenuhi kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan

Pada pengujian hipotesis secara simultan diperoleh F sebesar 49,023. Hal ini berarti hipotesis ketiga (H3) yang mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor. Hal ini disebabkan karena nilai f_{hitung} sebesar 49,023 lebih besar dibandingkan dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,232. Dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000, di mana syarat diterimanya hipotesis adalah nilai signifikannya harus kurang dari 0,05.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan ini juga memenuhi tujuan penelitian. Hasil pengujian hipotesis secara simultan ini juga memenuhi tujuan penelitian yang telah dijelaskan di atas, yaitu variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan

menguntungkan dengan kinerja karyawan. Selain itu, juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Astuti et al., 2023), yang hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dan tujuan penelitian serta menunjukkan korelasi kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor. Karena itu, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor dan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor. Saran yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian yaitu pemimpin harus lebih menghargai hasil kerja karyawan dengan memberikan reward agar dapat diselesaikan dengan baik sebelum batas waktu yang ditentukan, pemimpin harus selalu mengawasi karyawan dalam pelaksanaan tugas secara detail harus lebih diperhatikan karena pemimpin yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan staf dan perusahaan harus memberi pekerja insentif yang tepat sehingga pekerja bekerja secara akurat dan teliti sesuai instruksi yang diberikan menghasilkan pekerjaan yang memenuhi rekomendasi standar yang ditetapkan. Penelitian ini terbatas pada variabel yang diteliti hanya dua, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berfungsi sebagai faktor independen penelitian dan keterbatasan survei dengan menggunakan kuesioner, di mana jawaban responden terkadang tidak mencerminkan keadaan aktual.

DAFTAR REFERENSI

- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. KAKTUS.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115. <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>
- Noor, T., & Prasetyo, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis*

Interpreneurship. CV. AZKA PUSTAKA.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. (2020). *Tentang Telkom, Profil dan Riwayat Singkat*.
https://www.telkom.co.id/sites/about-telkom/id_ID/page/profil-dan-riwayat-singkat-22

Riski, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Faperta IPB. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 355–359. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1146>

Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi.