

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK WITEL SUMUT
PEMATANGSIANTAR**

Oleh :
Hotriana Siallagan
S1 Manajemen
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar. 2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Penerapan gaya kepemimpinan sudah baik, disiplin kerja karyawan sudah baik dan kepuasan kerja karyawan sudah puas. 2. Hasil analisis regresi adalah $\hat{Y} = 16,928 + 0,957X_1 + 0,612X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,851$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar. Kemudian diperoleh koefisien determinasi R^2 0,724 artinya tinggi rendahnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dijelaskan sebesar 72,4% oleh kepuasan kerja karyawan. 4. Hipotesis H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study are: 1. To know the description of leadership style, work discipline and job satisfaction of employees at PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar. 2. To determine the effect of leadership style and discipline of work on job satisfaction of employees at PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar.

Result of research can be concluded as follows. 1. The application of leadership style is good, work discipline has been good employee and employee satisfaction has been satisfied. 2. Results of regression analysis is $Y = 16.928 + 0,957X_1 + 0,612X_2$, meaning that there are positive influence between the variables of leadership style and work discipline on employee job satisfaction. 3. The results of the analysis obtained correlation $r = 0.851$ showed that there is a very strong and positive between leadership style and discipline of work with job satisfaction of employees of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar. Then the coefficient of determination R^2 square of 0.724 means that the level of leadership style and discipline can be explained by 72.4% by the employee satisfaction. 4. The hypothesis H_0 is rejected, meaning that the style of leadership and discipline positive and significant impact on job satisfaction of employees at PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar either simultaneously or partially.

Keyword: Leadership Style, Work Discipline and Job Satisfaction employee

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut adalah Suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa Telekomunikasi. PT Telekomunikasi, Tbk menyediakan sarana dan jasa layanan telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas hingga ke pelosok daerah di seluruh Indonesia. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Pematangsiantar merupakan cabang PT Telkom, Tbk.

Salah satu faktor yang mempengaruhi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut adalah gaya otokratis dimana pemimpin memutuskan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Gaya demokratis juga dimana pemimpin cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan. Gaya bebas kendali (*Laissesz Faire*) dapat dilihat dari pemimpin yang memberikan kebebasan penuh kepada karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Adapun disiplin kerja yang diterapkan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar adalah penerapan disiplin preventif dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan dan penyimpangan dapat dicegah. Disiplin korektif dilihat dari kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran lebih lanjut. Disiplin progresif juga suatu kebijaksanaan yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2. Rumusan Masalah

- Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar.
- Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar.
- Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode kuisioner, metode wawancara dan metode dokumentasi.

B. LANDASAN TEORI

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2002:163), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Griffin dan Ebert (2006:263), kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain agar bekerja mencapai tujuan-tujuan tertentu. Memimpin adalah salah satu aspek kunci pekerjaan manajer dan salah satu komponen penting fungsi pengarahan. Kepemimpinan dikatakan efektif apabila para bawahannya memelihara

dan meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik.

Menurut Lewin dalam Robbins (2007:179) mengemukakan bahwa ada 3 tipe gaya kepemimpinan, diantaranya:

- Gaya Otokratis menggambarkan pemimpin yang biasanya cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipasi karyawan.
- Gaya Demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.
- Gaya Bebas Kendali dimana pemimpin umumnya memberi kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan apa saja yang dianggap sesuai.

2. Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2006:305), mengemukakan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya.

Sedangkan menurut Handoko (2000:205), disiplin kerja dibedakan menjadi tiga bagian:

- Disiplin Preventif (*Preventif Discipline*). Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan dan penyimpangan dapat dicegah.
- Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*). Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran lebih lanjut.
- Disiplin Progresif (*Progressive Discipline*). adalah suatu kebijaksanaan yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2005:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sedangkan menurut Handoko (2003:193), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Luthans (2006:304), menyatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Pekerjaan
Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta yang dapat memberikan status.
- b. Upah/gaji
Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.
- c. Promosi
Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan variasi pula imbalannya.
- d. Supervisi
Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting.
- e. Kelompok kerja
Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.
- f. Kondisi kerja / lingkungan kerja
Jika kondisi kerja bagus maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh maka pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

C. PEMBAHASAN

1. Analisis

a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisa deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai tanggapan dari pegawai mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar. Setelah kuesioner diolah, maka nilai-nilai jawaban dari setiap data responden dibagi menjadi beberapa kelas interval.

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
1,00 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Rendah	Rendah	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Tinggi	Tinggi	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data.

1) Gambaran Gaya Kepemimpinan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumut Pematangsiantar

Dari semua hasil indikator tersebut diperoleh nilai rata-rata gaya kepemimpinan 3,71 dengan kriteria jawaban baik. Adapun rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi gaya otokratis dengan indikator pemimpin dalam menerima saran dari karyawan bernilai rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi gaya demokratis dengan indikator pemimpin dalam mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan yang bernilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban baik.

2) Gambaran Disiplin Kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumut Pematangsiantar

Dari semua hasil indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dinilai dengan nilai rata-rata 4,17 dengan kriteria jawaban baik. Adapun rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi disiplin progresif dengan indikator hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang bernilai rata-rata 4,40 dengan kriteria jawaban sangat baik. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada dimensi disiplin preventif dengan indikator upaya yang diterapkan perusahaan agar tepat waktu dalam mematuhi jam kerja bernilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik.

3) Gambaran Kepuasan Kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumut Pematangsiantar

Dari semua hasil indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dinilai dengan nilai rata-rata 3,99 dengan kriteria jawaban puas. Adapun rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi promosi dengan indikator promosi yang diberikan berdasarkan prestasi kerja bernilai rata-rata 4,36 dengan kriteria jawaban sangat puas. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada dimensi kondisi kerja dengan indikator kenyamanan kerja yang diberikan perusahaan bernilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban puas.

b. Analisis Deskriptif Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, dan Y adalah kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan SPSS versi 17, maka hasil regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	16,928	6,597	
1 Gaya kepemimpinan	,957	,199	,545
Disiplin Kerja	,612	,155	,450

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 17

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas, diperoleh koefisien regresi b_1 sebesar 0,957 dan b_2 0,612 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah : $\hat{Y} = 16,928 + 0,957X_1 + 0,612X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubah, dinyatakan dengan yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r.

Tabel 3
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,703	3,967

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 17.

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel di atas, diperoleh nilai didapat $r = 0,851$ yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi R square 0,724 artinya tinggi rendahnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dijelaskan sebesar 72,4% oleh kepuasan kerja karyawan, selebihnya 27,6% dijelaskan oleh faktor lain seperti motivasi, kinerja, promosi dan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolakny hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel stress kerja dan konflik yang diuji berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 17.

Tabel 4
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1113,202	2	556,601	35,377	,000 ^b
Residual	424,798	27	15,733		
Total	1538,000	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

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

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,377 sedangkan F_{tabel} (5% ; 2 vs 27) sebesar 3,35 atau dengan taraf signifikan $0,000 \leq \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolakny hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja dan konflik kerja yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 17.

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients

Model	t	Sig.
(Constant)	2,566	,016
1 Gaya Kepemimpinan (X_1)	4,799	,000
Disiplin Kerja (X_2)	3,957	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 17.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 4,799 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, (30-2-1=27) sebesar 2,0518 atau dengan taraf signifikan $0,000 \leq \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar. Pada disiplin kerja (X_2) t_{hitung} sebesar 3,957 sedangkan t_{tabel} dengan $df=n-k-1$, (30-2-1=27) sebesar 2,0518 atau taraf signifikan $0,000 \leq \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Gaya Kepemimpinan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar

Gaya kepemimpinan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar berdasarkan hasil penelitian dinilai baik. Dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan pada responden mendapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,71 dalam kriteria baik.

Ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih ada yang dibawah rata-rata dari indikator lain, yang pertama pada dimensi gaya demokratis dengan indikator pemimpin dalam mensinkronisasikan tujuan organisasi oleh pimpinan kepada karyawan bernilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengoptimalkannya pemimpin sebaiknya lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya agar organisasi dapat berjalan lancar. Pada indikator pemimpin dalam mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan bernilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengoptimalkannya pemimpin agar meningkatkan kerja sama terhadap karyawan agar dapat mencapai tujuan lebih baik lagi.

Pada indikator pemimpin dalam memberikan kebebasan kepada karyawan pada pekerjaan yang diberikan bernilai rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik. Cara memperbaikinya pemimpin sebaiknya memberikan kebebasan kepada karyawan agar dapat lebih konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dimensi gaya bebas kendali (*Laissez Faire*) untuk indikator pemimpin dalam mengambil keputusan yang dibuat oleh bawahan bernilai rata-rata 3,46 dengan kriteria jawaban baik. Cara memperbaikinya pimpinan sebaiknya mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan karena karyawan mempunyai peran yang andil dalam pembuatan keputusan. Untuk indikator pemimpin dalam berkomunikasi terhadap bawahan apabila diperlukan bernilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik, cara mengoptimalkannya pemimpin sebaiknya lebih meningkatkan komunikasi yang baik terhadap karyawan dan tidak hanya berkomunikasi seperlunya saja.

b. Disiplin Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja yang ada pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar dapat dikatakan baik, baik dari disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Hal tersebut dapat dibuktikan

dari nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 4,17 yang dinilai baik.

Namun, ada beberapa indikator walaupun dinilai baik tetapi masih ada yang dibawah nilai rata-rata dari indikator-indikator lain, yaitu pada dimensi disiplin preventif indikator upaya yang diterapkan perusahaan agar tepat waktu dalam bekerja bernilai rata-rata 4,16 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengoptimalkannya pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang tidak tepat waktu dan memberikan sanksi. Indikator upaya yang diterapkan perusahaan agar tepat waktu dalam mematuhi jam kerja dengan nilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik, cara memperbaikinya sebaiknya perusahaan agar memberikan sanksi atau teguran apabila karyawan terlambat masuk kerja dan yang menggunakan waktu jam istirahat yang tidak sesuai dengan yang diterapkan perusahaan. Indikator disiplin diri antara para karyawan yang satu dengan yang lain bernilai rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengoptimalkannya pemimpin sebaiknya memberikan teguran kepada karyawan yang kurang disiplin agar tidak terjadi penyimpangan terhadap karyawan yang lain.

Pada dimensi disiplin korektif pada indikator upaya untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang diterapkan oleh perusahaan dengan nilai 4,06 dengan kriteria jawaban baik, cara mempertahankannya yaitu sebaiknya perusahaan tetap tegas menangani pelanggaran yang telah dilakukan karyawan agar tidak terjadi pelanggaran berulang-ulang.

c. Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam cara penilaian masing-masing karyawan, seseorang akan merasa puas apabila kebutuhan mereka terpenuhi. Dimensi kepuasan kerja karyawan terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi, pimpinan atau atasan dan kondisi kerja. Hal ini dibuktikan dengan bernilai rata-rata 3,99 dengan kriteria jawaban puas. Dari perhitungan rata-rata kepuasan kerja yang diperoleh nilai puas namun ada beberapa aspek walaupun dinilai puas tetapi masih ada yang dinilai dibawah rata-rata dari indikator-indikator lain.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif gaya kepemimpinan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 3,71 yang ber kriteria jawaban baik. Adapun rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi gaya otokratis dengan indikator

- pemimpin dalam menerima saran dari karyawan bernilai rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi gaya demokratis dengan indikator pemimpin dalam mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan yang bernilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban baik.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif disiplin kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 4,17 dengan kriteria jawaban baik. Adapun rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi disiplin progresif dengan indikator hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang bernilai rata-rata 4,40 dengan kriteria jawaban sangat baik. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada dimensi disiplin preventif dengan indikator upaya yang diterapkan perusahaan agar tepat waktu dalam mematuhi jam kerja bernilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik.
 - c. Hasil analisis deskriptif kualitatif kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar berada pada nilai 3,99 dengan kriteria jawaban puas. Adapun rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi promosi dengan indikator prestasi kerja bernilai rata-rata 4,36 dengan kriteria jawaban sangat puas. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada dimensi kondisi kerja dengan indikator kenyamanan kerja yang diberikan perusahaan bernilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban puas.
 - d. Hasil analisis linier berganda diperoleh persamaan $\hat{Y} = 16,928 + 0,957X_1 + 0,612X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar. Dimana semakin baik pelaksanaan gaya kepemimpinan dan penerapan disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
 - e. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,851$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar. Kemudian diperoleh koefisien determinasi R^2 0,724 artinya tinggi rendahnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dijelaskan sebesar 72,4% oleh kepuasan kerja karyawan, selebihnya 27,6% dijelaskan oleh faktor lain seperti motivasi, prestasi, promosi dan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
 - f. Melalui perhitungan uji simultan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,377 sedangkan F_{tabel} (5% ; 2 vs 27) sebesar 3,35 atau dengan taraf signifikan $0,000 \leq \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar.
 - g. Melalui perhitungan uji parsial, nilai t_{hitung} 4,799 dengan distribusi frekuensi = $n-k-1$, (30-2-1=27) sebesar 2,0518 atau dengan taraf signifikan $0,000 \leq \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar. Variabel disiplin kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 3,957 sedangkan t_{tabel} dengan $df=n-k-1$, (30-2-1=27) sebesar 2,0518 atau taraf signifikan $0,000 \leq \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar.

2. Saran

- a. Agar gaya kepemimpinan berdasarkan dimensi dapat berjalan dengan baik maka perlu dilakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi yaitu pada pertanyaan pemimpin dalam mensinkronisasikan tujuan organisasi oleh pimpinan, pada pertanyaan pemimpin dalam mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan, pada pertanyaan pemimpin dalam memberikan kebebasan kepada karyawan pada pekerjaan yang diberikan dan pada pertanyaan pemimpin dalam mengambil keputusan yang dibuat oleh bawahan.
- b. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka perlu perbaikan pada pertanyaan upaya yang diterapkan perusahaan agar tepat waktu dalam bekerja, pada pertanyaan upaya yang diterapkan perusahaan agar tepat waktu dalam mematuhi jam kerja, pada pertanyaan disiplin diri antara para karyawan yang satu dengan yang lain, dan pada pertanyaan upaya untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang diterapkan oleh perusahaan.
- c. Dalam memberikan dan meningkatkan kepuasan kepada para karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar, maka perlu perbaikan pada pertanyaan kenyamanan

yang dikerjakan dalam perusahaan, pada pertanyaan pekerjaan yang dikerjakan dalam perusahaan, pada pertanyaan pemberian tunjangan yang diterapkan perusahaan, pada pertanyaan promosi yang diberikan berdasarkan lama bekerja, pada pertanyaan perhatian yang diberikan atasan dalam melaksanakan tugas, pada pertanyaan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, pada pertanyaan fasilitas yang diberikan perusahaan, dan pada pertanyaan kenyamanan kerja yang diberikan perusahaan.

- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian, seperti: budaya organisasi dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Griffin & Ebert, J Ronald, 2006. **Manajemen**. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2000. **Dasar-dasar Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
-2003. **Manajemen**. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, Fred, 2005. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: ANDI
-, 2006. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Penerbit Andi..
- Robbins, Stephen P. 2002. **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**. 5th ed. Jakarta: Erlangga.
-, 2007. **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**. Jilid 2, Edisi Kedelapan. Jakarta: Indeks.
- Siagian, P. Sondang. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.