

Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) wilayah kota Tasikmalaya

E. Tarmedi, S.H. Senen & D.P. Djayanti

Universitas Pendidikan Indonesia

tarmedi@upi.edu

Abstract: This research aims to find out the effectiveness of leadership, social work environment, and performance. The design of this study is cross sectional using an explanatory approach to surveys. The analysis unit used is a saturated sample of 100 employees. This research uses quantitative methods. With the data analysis technique used is a double linear regression with SPSS computer software version 26.0. The results of the study can be known that 1) the level of leadership is in a very high category, 2) the level of social work environment is in a very high category, 3) the performance level is in the high category, 4) leadership has an influence of 58.3% on performance, 5) the social work environment has an influence of 56.8% on performance, and 6) the influence of leadership and social work environment on performance is 70.7%. From the results of hypothetical testing research, it can be known that leadership and social work environment have a significant effect on performance.

Keyword: Leadership; Social Work Environment; Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja sosial, dan kinerja. Desain penelitian ini adalah cross sectional dengan menggunakan pendekatan eksplanatif melalui metode explanatory survei. Unit analisis yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 100 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan perangkat lunak computer SPSS versi 26.0. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) tingkat kepemimpinan berada pada kategori sangat tinggi, 2) tingkat lingkungan kerja sosial berada pada kategori sangat tinggi, 3) tingkat kinerja berada pada kategori tinggi, 4) kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 58,3% terhadap kinerja, 5) lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh sebesar 56,8% terhadap kinerja, dan 6) pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja adalah 70,7%. Dari hasil penelitian pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja Sosial; Kinerja.

PENDAHULUAN

Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena manusia dapat mendukung organisasi melalui pekerjaan, kreativitas, dan peran aktual (dapat dilihat dalam organisasi mana pun) (Masharyono & Senen, 2015). Pegawai merupakan elemen kunci dari organisasi, dan berhasil tidaknya organisasi tergantung pada kinerja pegawai (Hameed, 2011). Kinerja perusahaan tercermin dalam kinerja pegawai, dengan kata lain kinerja

merupakan hasil nyata yang dapat diamati dan diukur, kemudian kinerja pegawai dapat dilihat melalui evaluasi pekerjaan tersendiri (Rivai & Jauvani, 2011). Pegawai yang berkinerja rendah merupakan tantangan yang dihadapi perusahaan saat ini, oleh karena itu memaksimalkan kinerja pegawai menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi (Khan & Nemati, 2011; Osa, 2014). Perusahaan di berbagai sektor di banyak negara (termasuk sektor publik dan swasta, lembaga pendidikan, bank, kesehatan, BUMN, dan perusahaan kecil) masih menghadapi masalah

kinerja pegawai (Elhamaly et al., 2014; Esther, 2011). Untuk organisasi mana pun, memaksimalkan kinerja pegawai merupakan tantangan utama, memungkinkannya untuk menggunakan sumber daya manusia yang ada secara lebih efektif untuk mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan bisnis (Giri & Kumar, 2010; Noe, 2011).

Kinerja pegawai merupakan upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan (Rahmawati, Sumiyati, Masharyono., 2016). Odunlami & Matthew, (2014) mulai dari sektor manufaktur dan menunjukkan bahwa pegawai adalah bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari manajemen sumber daya manusia. 60% dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat sangat dipengaruhi oleh kebijakan organisasi yang menjaga kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh penelitian Shafiq, Lasrado, & Hafeez, (2017) menyatakan bahwa sektor manufaktur di bidang tekstil di negara Pakistan tercatat sangat maju bahkan lebih pesat akibat penerapan sistem organisasi yang memberi dampak positif yang kuat bagi kinerja organisasi tidak hanya di negara maju, negara lain pun dapat melakukannya. Masalah yang dihadapi pegawai dengan tingkat kinerja manufaktur yang rendah adalah penguasaan peralatan yang rendah dan pegawai yang gagal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (García-pinillos et al, 2015). Oleh karena itu, perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawainya (Hadi Senen et al., 2016).

Adapun penelitian kinerja pegawai pada sektor jasa dibidang Perhotelan Ekawati & Prasetyo, 2017 yang menyatakan bahwa tingginya tingkat kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh adanya sistem penghargaan. Didukung penelitian dibidang Perbankan oleh Nnaji-Ihedinmah & Egbunike, 2015 yang menegaskan sistem penghargaan pegawai mempunyai arti untuk menghargai kinerja dan memotivasi pegawai di tingkat individu atau kelompok. Oleh karena itu, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, pelatihan, motivasi, pengembangan, rekrutmen, manajemen

bakat, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan penghargaan (Hartati, 2018; Moulana et al., 2017; Rosidi, 2019). Penelitian dibidang lainnya seperti Layanan darurat (Sabir, 2014), Akademik (Usman Ali et al., 2014), Asuransi (Djauhari & Rachmansyah, 2010), hingga Pemerintahan (Takasenseran et al., 2014) dan Telekomunikasi (Noorlesmana & Rustono, 2018).

Kinerja pegawai di sektor jasa telekomunikasi mengacu pada sumber daya manusia dan tindakan yang dapat diamati yang menjelaskan bagaimana pekerjaan dilakukan, ditambah hasil yang diharapkan untuk kinerja pekerjaan yang memuaskan (Wang et al., 2015). Banyak temuan yang menggambarkan tingkat kinerja pegawai di beberapa perusahaan besar Indonesia seperti PT. Telekomunikasi Indonesia, PT INTI, Telkomsel, Biznet, dll cukup tinggi. PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) merupakan perusahaan besar di Indonesia milik negara (Novita et al., 2016; Prihayanto, 2012; Swasto, 2014). Meskipun telah diketahui tingkat kinerja pegawai yang tinggi di perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom), kenyataannya masih ada beberapa cabang di Kota kecil dari perusahaan ini yang tingkat kinerja pegawainya masih rendah (Azizah & Gustomo, 2015). Kondisi ini menimbulkan kesenjangan pemecahan masalah kinerja pegawai, sehingga timbul indikasi jika kontribusi penelitian mengenai kinerja pegawai ini dibutuhkan pada beberapa cabang perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom). Salah satunya PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya yang memiliki tingkat kinerja pegawai yang rendah.

Rendahnya tingkat kinerja pegawai dapat diidentifikasi dengan penilaian kinerja pegawai (Azizah & Gustomo, 2015; Parent et al., 2018).

Berdasarkan studi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Supriyani & Mahmud, (2013), diperoleh kesimpulan bahwa penurunan kinerja pegawai juga ditunjukkan oleh jumlah pegawai yang absen, target hasil kerja dan keterlambatan kerja. Bila dibiarkan dan kinerja memburuk akan berdampak pada tingkat turnover, dan absensi pegawai yang berlebihan juga berbahaya bagi perusahaan, dan hal itu juga dapat mengurangi

efisiensi dan produktivitas organisasi mengancam kelangsungan hidup jangka panjang sebuah organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Pendekatan yang digunakan untuk mengatasi masalah kinerja yaitu perilaku organisasi. Tran and Thao, (2015) menunjukkan bahwa faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: kepemimpinan, pembinaan, pemberdayaan, partisipasi, budaya organisasi, lingkungan kerja sosial, motivasi, dan pelatihan. Menurut (Mangkunegara, 2010) fakto-faktor tersebut mempengaruhi kinerja. Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realistik. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Simamora (1995:500) dalam (Mangkunegara, 2010, p. 13), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor personal dan faktor organisasi.

Solusi untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi formal adalah harus ada pemimpin, dan pemimpin harus bertanggung jawab atas keberlangsungan organisasi. Seperti yang dikatakan Sedarmayanti, (2011:119) "Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan tugas kelompok. Kepemimpinan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Juhana & Ambarsari, 2012). Kepemimpinan adalah strategi yang baik karena meningkatkan efek positif pada kinerja pegawai (Van & Stam, 2014). Menurut Arenas (2009:78), kepemimpinan adalah seperangkat kemampuan dan keterampilan yang dikembangkan oleh pemimpin untuk memotivasi secara berpengaruh kolaboratornya dalam rangka mencapai inovasi dalam organisasi, berdasarkan keterbukaan. Hasil wawancara dengan staff HR PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya mengungkapkan bahwa telah terjadi perubahan iklim kerja pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya seperti kehadiran pegawai tepat waktu lebih banyak, dan jumlah pegawai yang stabil. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga perusahaan dapat meningkatkan targetnya.

Selain kepemimpinan, faktor lingkungan kerja sosial juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai

(Robbins & Judge, 2013). Seperti yang diutarakan Trang (2013) lingkungan kerja sosial berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti, (2011), lingkungan kerja sosial merupakan suatu kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan pelayanan kepada masyarakat. Sesuatu yang berkaitan dengan aspek psikologis lingkungan kerja disebut dengan lingkungan kerja sosial (Mondy & Martocchio, 2016). Lingkungan kerja sosial berperan penting dalam proses produksi yang dilakukan oleh pegawai pada level atau level manajemen yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Hadi Senen et al., 2016). Menurut survei Sutedjo & Mangkunegara, (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang buruk, yang meliputi uraian tugas yang jelas, wewenang yang memadai, tujuan kerja yang menantang, metode komunikasi, hubungan kerja yang harmonis dan dinamika. Suasana kerja, peluang karir, dan fasilitas yang memadai, serta berdampak pada peningkatan turnover.

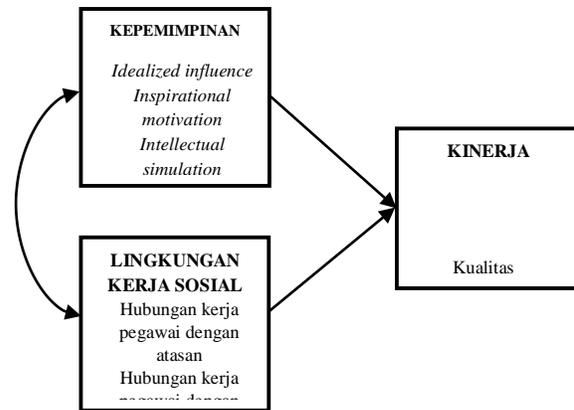
Implementasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai perusahaan untuk memperkuat organisasi dan meningkatkan kinerja perusahaan (Noorlesmana & Rustono, 2018). Konsep kinerja pegawai yang secara baik diterapkan di perusahaan untuk membantu perusahaan untuk sukses (Ahmed et al., 2012). Ketika perusahaan merasa puas dan kondisi kerja, kondisi sosial, fisik dan psikologis terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja, sehingga kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai (Awan & Asghar, 2014). Madan Poonam & Kaur, (2016) yang memandang kinerja pegawai sebagai tingkat efektivitas perusahaan yang akan terbentuk dengan adanya peningkatan kapasitas kinerja perusahaan (capacity building), pelatihan dan pengembangan pegawai (training & development), beban kerja (workload), motivasi dari lingkungan sekitar (motivaton), kompensasi atau bonus untuk pegawai yang berprestasi

(compensation), kepemimpinan (leadership), lingkungan kerja (working environment).

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat dilihat bahwa terdapat masalah kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya, diindikasikan dengan tingkat penilaian kinerja dan presentase kehadiran pegawai yang terus menurun membuat pegawai merasa ingin meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan yang lebih baik dari yang sekarang.

Perusahaan harus mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Solusi yang dapat digunakan untuk meningkatkan tingkat kinerja pegawai dengan memperbaiki aspek - aspek yang menjadi faktor produktivitas kerja pegawai melalui proses kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial. Masalah di PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya jika dibiarkan berkembang maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang lebih buruk, tingkat turnover, dan absensi pegawai yang berlebihan juga berbahaya bagi perusahaan, dan hal itu juga dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi mengancam kelangsungan hidup jangka panjang sebuah organisasi. Maka dari itu, perusahaan harus melakukan langkah agar dapat mencegah rendahnya tingkat kinerja pegawai, dan memperbaiki tindakan sumber daya manusia yang ada diperusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) Bagaimana tingkat efektivitas kepemimpinan (2) Bagaimana kondisi lingkungan kerja sosial (3) Bagaimana tingkat kinerja pegawai (4) Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja (5) Adakah pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja (6) Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan mengenai gambaran kepemimpinan, lingkungan kerja social dan kinerja. Maka, disusun sebuah paradigma penelitian, secara jelas digambarkan dalam Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja. Variabel bebas yang terdapat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dengan dimensi idealized influence, nspirational motivation, intellectual simulation, indivualized consideration dan lingkungan kerja sosial dengan dimensi hubungan kerja pegawai dengan atasan, dan hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja dengan dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

Objek / unit analisis pada penelitian ini yaitu pegawai PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kot Tasikmalaya. Penelitian ini dilakukan dengan kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah cross-sectional method. Teknik penarikan sampel adalah sampel jenuh atau seluruh populasi sebanyak 100 orang pegawai. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer berasal dari tanggapan responden terhadap dimensi kepemimpinan, lingkungan kerja sosial, dan kinerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya serta literature, dan kepustakaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan. Analisi data eksplanatif menggunakan regresi linier berganda dengan

bantuan software SPSS (Statistical Product for Service Solution) 26.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian ini untuk mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah kota Tasikmalaya, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

A. Uji Asumsi Regresi Linear Berganda
 Sebelum melakukan evaluasi terhadap model pengukuran dalam regresi linear berganda mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah kota Tasikmalaya, perlu dilakukan uji asumsi klasik regresi linear berganda yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinearitas. Berikut ini dipaparkan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini. Berikut ini dipaparkan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Maka regresi tersebut dapat disimpulkan populasi memenuhi asumsi berdistribusi normal. Selain itu untuk lebih memperkuat bukti bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka peneliti melakukan pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test.

TABEL 1
OUTPUT UJI KOLMOGOROV SMIRNOV
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

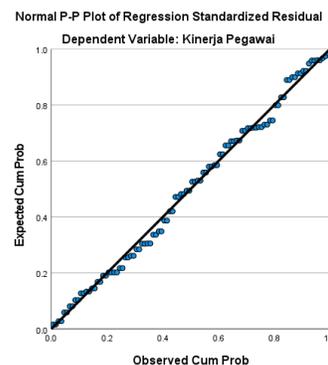
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}			
		Mean	,000000
		Std. Deviation	4,42359220
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	,056
		Positive	,056
		Negative	-,052
Test Statistic			,056

Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Hasil pengolahan data 2020

Pada uji Kolmogorov Smirnov jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Hasil tersebut menunjukkan perolehan nilai sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka regresi tersebut dapat disimpulkan populasi memenuhi asumsi berdistribusi normal.

Selain itu untuk lebih memperkuat bukti bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka peneliti melakukan pengujian normalitas menggunakan grafik plot. Uji normalitas dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26.0 for windows. Output uji normalitas ini dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini.

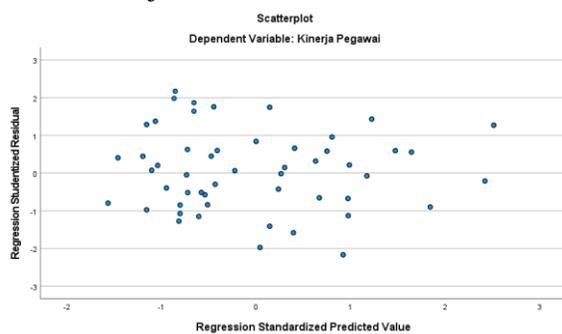


GAMBAR 2. GRAFIK PLOT
 Sumber: Hasil Pengolahan data 2020

Pada grafik Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas diagonal. Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah

diagonal. Maka regresi tersebut dapat disimpulkan populasi memenuhi asumsi berdistribusi normal.

Setelah data diketahui berdistribusi normal, maka selanjutnya perlu diketahui apakah kedua variabel tersebut benar benar terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



GAMBAR 3. SCATTERPLOT UJI HETEROSKEDASTISITAS

Sumber: Hasil pengolahan data 2020

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Sebagaimana untuk mengujinya dapat dilihat dengan menggunakan uji D-W (Durbin-Watson). Adapun kriteria autokorelasi menurut Purbayu Budi Santosa (2005:240) adalah sebagai berikut:

- $d < dL$:Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu di perbaiki
- $dL < d < dU$:Ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
- $dU < d < 4-dU$:Tidak ada masalah autokorelasi
- $4-dU < d < 4-dL$:Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik

- $4-dL < d$: Masalah autokorelasi serius
 Dari hasil pengujian tanggapan responden menggunakan SPSS 26.0 for windows didapatkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 2 sebagai berikut.

**TABEL 2
 OUTPUT UJI AUTOKORELASI**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,841 ^a	,707	,701	4,469	1,990

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Sosial, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel statistic d (Durbin Watson), nilai kritis dari dL dan dU untuk nilai $\alpha = 0,05$; $k = 3$; dan $n = 100$ adalah $dL = 1,990$; $du = 1,715$. Apabila dimasukan ke dalam rumus kriteria $du < d < 4 - du$ maka hasilnya adalah sebagai berikut: $1,715 < 1,990 < 2,285$. Keputusannya dari hasil rumus kriteria tersebut adalah tidak terjadi autokorelasi.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Adapun output hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**TABEL 3
 UJI MULTIKOLINEARITAS**

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa nilai semua VIF<10, yaitu nilai VIF Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Sosial (X2) sebesar 2.047 yang menurut Imam Ghozali (2010:106) tidak terjadi multikolinearitas, sehingga model bebas dari gejala multikolinearitas.

Diperoleh persamaan regresi linier berganda antara kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja, yaitu dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

TABEL 4. KOEFISIEN REGRESI

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error	Sig.
1 (Constant)	25.919		1.651	.000
Kepemimpinan	.454	.419	.085	.000
Lingkungan Kerja Sosial	.722	.488	.116	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari output diatas dapat diketahui nilai konstantan dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 25.919 + 0.454 X1 + 0.722 X2$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

a = 25.919 artinya jika variabel X1,X2, bernilai nol (0), Maka variabel Y akan bernilai 25.919

b1 = 0.454 artinya jika pelatihan (X1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	4.469

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Sosial, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

konstan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0.454

b2= 0.722 artinya jika pemberdayaan pegawai (X2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0.722 satuan.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1 (Constant)	25.919		1.651	15.695	.000	
Kepemimpinan	.454	.419	.085	5.336	.000	.489 2.047
Lingkungan Kerja Sosial	.722	.488	.116	6.214	.000	.489 2.047

a. Dependent Variable: Kinerja

Output hasil estimates koefisien korelasi sebagai berikut:

TABEL 5. KOEFISIEN KORELASI

Dari analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,841. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria obyektif sebagai berikut:

TABEL 6. KOEFISIEN KORELASI DAN TAKSIRANNYA

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

Sumber :Sugiyono, 2013:231

Berdasarkan Tabel 6 interpretasi koefisien korelasi yang disajikan di atas, maka koefisien korelasi sebesar 0,841 menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Setelah diketahui nilai R sebesar 0,841 maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100$$

Keterangan :

r^2 = Koefisien korelasi

Dengan demikian, maka diperoleh nilai KD sebesar 70,7% yang menunjukkan arti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 70,7% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis.

Adapun besarnya pengaruh parsial antara masing-masing variabel dapat dilihat pada pada tabel berikut:

TABEL 8. KOEFISIEN DETERMINASI SECARA PARSIAL

Correlations				
		X1	X2	Y
x1	Pearson Correlation	1	.715**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
x2	Pearson Correlation	.715**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
y	Pearson Correlation	.764**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

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

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui R kepemimpinan 0,764 dan R lingkungan kerja sosial 0,765. Rumus berikut ini dapat digunakan untuk menghitung pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja:

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

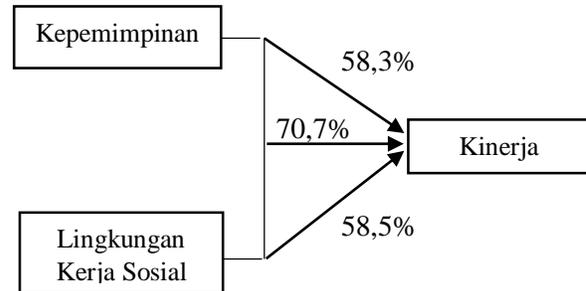
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja
 $KD = (0,764)^2 \times 100\%$
 $= 58,3 \%$

Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja

$$KD = (0,765)^2 \times 100\%$$

$$= 58,5 \%$$

Adapun besarnya pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 58,3% dan pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja sebesar 58,5%. Berikut ini adalah gambaran pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja.



Gambar 3. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja

Uji F atau uji keberartian regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini sudah benar, maka dilakukan uji hipotesis. Dimana hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 = regresi tidak berarti

H_a = regresi berarti

Dengan syarat:

- a. Taraf nyata yang digunakan (α) = 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan $df_1 = k$ dan $df_2 = n-k$
- b. Menentukan kriteria pengujian.
 H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 dan H_0 ditolak bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- c. Menentukan nilai statistik F

TABEL 9. NILAI SIGNIFIKANSI UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4680.991	2	2340.496	117.191	.000 ^b
	Residual	1937.249	97	19.972		
	Total	6618.240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Sosial, Kepemimpinan

Berdasarkan output di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 117.191 dengan p-value (sig) 0,000. Dengan $\alpha=0,05$ serta derajat kebebasan $v_1 = 97 = (n-(k+1))$ dan $v_2 = 3$, maka di dapat $F_{tabel} = 3.089$. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($117.191 > 3.089$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Untuk menguji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara thitung dengan ttabel dari koefisien regresi tiap variabel independen. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

Formulasi hipotesis.

Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

TABEL 10. NILAI SIGNIFIKANSI UJI t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Error Std.	Beta		
(Constant)	25.919	1.651		15.695	.000
Job Insecurity	.454	.085	.419	5.336	.000
Turnover Intention	.722	.116	.488	6.214	.000

a. Dependent Variable: Y

Perolehan t_{hitung} sebesar 5.336 untuk kepemimpinan dan 6.214 untuk lingkungan kerja sosial. Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 97 = (n - (k+1)) didapat nilai t_{tabel} 1.984. Menurut Ghozali (2011:99), uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan:

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$

Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.336 > 1,984$ maka H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja sosial sebesar 6.214. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.214 > 1.984$ maka H_a diterima, artinya lingkungan kerja sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji-t diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi berganda antara kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya maka tingkat kepemimpinan dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya dapat dikatakan kurang efektif. Dimensi idealized influence memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi Intellectual simulation persepsi paling rendah secara keseluruhan.

Tingkat mengenai lingkungan kerja sosial dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial yang dimiliki pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya dapat dikatakan sudah tinggi. Dimensi hubungan kerja dengan rekan kerja memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi hubungan kerja dengan atasan memiliki penilaian persepsi paling rendah secara keseluruhan.

Gambaran mengenai kinerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya dapat dikatakan sudah tinggi namun masih perlu ditingkatkan. Dimensi komitmen kerja memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi kuantitas memiliki penilaian persepsi paling rendah secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian diatas menyatakan bahwa, kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial pegawai secara bersama-sama, maka semakin tinggi kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya.

Adanya penelitian ini diharapkan mampu membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai baik dengan menggunakan indikator yang sama maupun berbeda dari sumber teori yang lebih beragam, dan terhadap objek yang berbeda. Karena banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan metode penelitian dan juga teknik pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, A., & Gustomo, A. (2015). The Influence of Employee Engagement to Employee Performance. *Business and Management*, 4(7), 817–829. <http://etd.uum.edu.my/2541/>
- Esther, M. (2011). An analysis of the effect of corporate governance on performance of commercial state corporations in Kenya. *Business and Public Management*, 1(1), 90–101.
- Giri, V. N., & Kumar, B. P. (2010). *Assessing the Impact of Organizational Communication on Job Satisfaction and Job Performance*. 55(June), 137–143. <https://doi.org/10.1007/s12646-010-0013-6>
- Hadi Senen, S., Masharyono, M., Triananda, N., & Sumiyati, S. (2016). *The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia*. 15, 596–598. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.111>
- Hameed, A. (2011). *Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework*. 2(13), 224–229.
- Hartati, W. (2018). Program Pelatihan dan Kinerja Pada Industri Perbankan Syariah. *Manajemen Bisnis*, 7(2), 117–124.
- Madan Poonam, & Kaur, B. J. (2016). Critical success factors in enterprise resource planning implementation: a review of case studies. *Journal of Enterprise Information Management*, 29(1).
- Masharyono, & Senen, S. H. (2015). Job Performance Analysis Temporary Employee Administrative with Competence and Job Characteristics in Supporting Universitas Pendidikan Indonesia Leading and Outstanding Achieve. *Fokus Ekonomi*, 10(2), 119–137.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*. 44(1), 178–185.
- Noorlesmana, P. P., & Rustono, A. (2018). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung*.
- Odunlami, I. B., & Matthew, A. O. (2014). *Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector , A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry*. 2(9), 108–117.
- Osa, I. G. (2014). Monetary Incentives Motivates Employee's On Organizational Performance. *Arts Humanities and Social Sciences*, 2(7), 61–69.
- Parent, J. D., Lovelace, K. J., Parent, J. D., & Lovelace, K. J. (2018). *Employee engagement , positive organizational culture and individual adaptability Employee engagement , positive organizational culture and individual adaptability*. <https://doi.org/10.1108/OTH-01-2018-0003>
- Rahmawati, Sumiyati. Masharyono. (2016). Leader Member Exchange Dan Kepribadian Untuk Meningkatkan Employee Voice Kopontren DT. *Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 11(20), 38–44.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Kelima). PT Rafika Aditama.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Takasenseran, M. C., Mandey, S. L., & Kojo, C. (2014). Factor for Employees Effectiveness Specially At Public Organization , Which Make Leader Have To Pay Attention By Giving a Condisif Work Environment for Employees To Make Positif and Good Relationship With the Leader . *Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja*, 2(3), 1726–1736.

Usman Ali, W., Rizwan Raheem, A., Nawaz, A., & Imamuddin, K. (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of

Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*, 3(7), 14–17.
<http://ssrn.com/abstract=2463554>