

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA  
(TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan  
Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh  
**Desty Putri Djayanti**  
**1601080**

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA  
(TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA**

Oleh :  
Desty Putri Djayanti

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

©Desty Putri Djayanti 2020  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Desember 2020

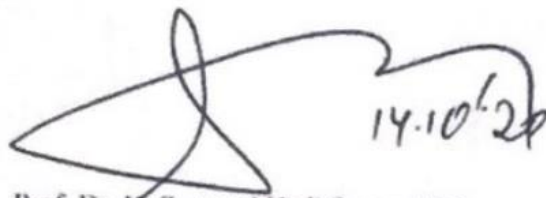
Hak Cipta dilindungi undang-undang. Skripsi ini tidak boleh diperbanyak  
seluruhnya atau sebagian, dengan di cetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya  
tanpa ijin dari penulis.

## LEMBAR PENGESAHAN


### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I

  
Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM  
NIP. 19550917 198002 1 001

Pembimbing II

  
Drs. H. Eded Tarmedy, M.A.  
NIP. 19580105 198002 1 002

Menyetujui,

Ketua Program Studi  
Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S Pd., M.T., M.M.  
NIP. 19820830 200501 2 001

Tanggung Jawab Yuridis  
Ada pada Penulis

Desty Putri Djayanti  
1601080

## **PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Kota Tasikmalaya” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

Bandung, Desember 2020

Yang membuat Pernyataan,

Desty Putri Djayanti

## ABSTRAK

Desty Putri Djayanti (1601080), “**Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Kota Tasikmalaya**”. Di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen M.M dan Drs. H. Eded Tarmedy M.A

Perusahaan di berbagai sektor di banyak negara atau kawasan masih menghadapi kinerja pegawai, baik di seperti industri tekstil, serta pada sektor jasa seperti perhotelan, layanan darurat, asuransi, akademik, dan telekomunikasi. Salah satu perusahaan yang mengalami penurunan kinerja adalah PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya. Ada beberapa strategi meningkatkan kinerja pegawai dengan kepemimpinan dan memperbaiki lingkungan kerja sosial. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh (1) gambaran 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) adakah pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 100 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah path dengan bantuan perangkat lunak komputer SPSS versi 26.0. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) kepemimpinan berada pada tingkat sangat efektif, 2) lingkungan kerja sosial berada pada tingkat sangat kondusif, 3) kinerja berada pada tingkat tinggi, 4) kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 0,419 terhadap kinerja, 5) lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh sebesar 0,488 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 terhadap kinerja. Kinerja yang rendah akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan keefektifan kepemimpinan melalui motivasi dan pengawasan, meningkatkan lingkungan kerja sosial dapat ditingkatkan dengan mengadakan *gathering* atau kegiatan yang mempererat keakraban, dan kinerja dapat ditingkatkan dengan aspek komitmen kerja, kemandirian dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan memerlukan perhatian lebih dari pimpinan dan lingkungan kerja sosial dalam mendukung peningkatan kinerja.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Sosial, Kinerja, Telkom, Tasikmalaya**

## ABSTRACT

Desty Putri Djayanti (1601080), "*The Influence of Leadership and Social Work Environment on The Performance of Employees PT. Telecommunication Indonesia (Telkom) Tasikmalaya City Area*". Under the guidance of Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen M.M and Drs. H. Eded Tarmedi M.A

*Companies in various sectors in many countries or regions still face employee performance, both in the textile industry, as well as in service sectors such as hospitality, emergency services, insurance, academics, and telecommunications. One of the companies that experienced a decrease in performance is PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) tasikmalaya city area. There are several strategies to improve employee performance with leadership and improve the social work environment. This study aims to obtain (1) an overview of leadership effectiveness, (2) how the social work environment conditions, (3) how the level of employee performance, (4) is the influence of leadership on performance, (5) is the influence of the social work environment on performance, (6) is the influence of leadership and social work environment on performance. This research uses quantitative methods. The sample technique used is a saturated sample of 100 employees. The data analysis technique used is the path with the help of SPSS computer software version 26.0. The results of the study can be found that 1) leadership is at a very effective level, 2) the social work environment is at a very conducive level, 3) performance is at a high level, 4) leadership has an influence of 0,419 on performance, 5) the social work environment has an influence of 0,488 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 affect performance. Low performance will have an impact on the company's productivity. Based on the results of the research it is recommended that the company can improve the effectiveness of leadership through motivation and supervision, improve the social work environment can be improved by holding gatherings or activities that strengthen familiarity, and performance can be improved by aspects of work commitment, independence and timeliness. Therefore, it is expected that the company needs more attention from the leadership and social work environment in supporting performance improvement.*

**Keywords:** *Leadership, Social Work Environment, Performance, Telkom, Tasikmalaya*

## KATA PENGANTAR

Terima kasih penulis ucapkan atas rasa syukur kepada Allah SWT, Alhamdulillah atas ridho, rahmat taufik dan hidayah, karena dengan rahmatnya penulis menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Judul skripsi ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya” disusun untuk memperoleh temuan mengenai memperoleh temuan tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini dengan harapan dapat bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan dunia pendidikan. Namun demikian apabila masih terdapat kekurangan, meskipun dengan kerendahan hati penulis berharap kritik dan saran yang membangun dapat dijadikan masukan untuk perbaikan penyusunan skripsi.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memenuhi harapan semua pihak, terima kasih.

Bandung, Desember 2020

Desty Putri Djayanti

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan atas rasa syukur kepada Allah SWT, Alhamdulillah atas ridho, rahmat taufik dan hidayah, karena dengan rahmatnya penulis menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Ini merupakan tugas akhir bagi penulis dalam menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.

Dalam hal ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kesempatan pendidikan dan bimbingan (selama penulis menerima dan mendapatkan pendidikan), termasuk kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, khususnya:

1. Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin M.Pd, M.A. Sebagai rector Universitas Pendidikan Indonesia, yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerima dan mendapatkan pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. Selaku dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos., M.M. Selaku wakil dekan bidang kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memfasilitasi penulis dan memberikan kemudahan dalam mengurus administrasi kemahasiswaan selama perkuliahan.
4. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M. Selaku ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memberikan bimbingan dan motivasi dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Bambang Widjajanta, M.M. Selaku ketua tim pengembangan penulis skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, yang memfasilitasi penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I penulisan skripsi dan dosen penelaah seminar usulan proposal, beliau memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu yang berharga untuk dengan sabar dan teliti membimbing



penulis, membantu penulis untuk mendapatkan buku nara sumber yang berkualitas, dan memberikan motivasi yang baik. Hal tersebut dapat menginspirasi penulis untuk segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Drs. H. Eded Tarmedi, M.A. Selaku Dosen Pembimbing II dalam penulisan skripsi, beliau memberikan bimbingan saat penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu dan kesabaran yang berharga untuk membimbing dengan penuh ketelitian, membantu penulis mendapatkan literasi buku nara sumber yang berkualitas, dan memberikan motivasi untuk menginspirasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Drs. Girang Razati M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik, beliau membimbing penyelesaian kontrak mata kuliah selama perkuliahan serta memberikan masukan dan motivasi bagi penulis selama perkuliahan serta kelancaran penyusunan skripsi.
9. Ibu Hj. Sumiyati, S.E., M.Si. Selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal yang memberikan masukan dan motivasi untuk proses perkuliahan dan kelancaran penulisan skripsi. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk selalu memberikan kesabaran dan pengetahuan yang mendalam.
10. Bapak Masharyono, AP., S.Pd., M.M. Sebagai Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah memberikan pengetahuan yang mendalam dan motivasi bagi penulis dalam perkuliahan maupun kelancaran penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk selalu memberikan kesabaran dan pengetahuannya.
11. Seluruh Ibu/Bapak Dosen dan Staf Pendidikan Bisnis yang telah melaksanakan pendidikan, bimbingan, pendampingan, dan masukan selama proses perkuliahan maupun kelancaran penyusunan skripsi.
12. Segenap pegawai PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya dan Bapak Ajad Sutrajat selaku supervisor di lapangan yang bersedia membantu penulis memperoleh data dan informasi terkait penelitian ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup.

Ibunda dan Ayahanda tercinta Ibu Ani Kartini Irmayanti dan Bapak E. Surya Jaya S.sos. Penulis sangat berterima kasih kepada orang tua penulis yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, perhatian yang besar, serta memberikan dukungan moril dan materil serta do'a yang senantiasa mengiringi penulis. Semoga semua yang penulis lakukan menjadi sebuah kebanggaan kedua orang tua. Selain itu, penulis ucapkan terima kasih kepada adik Rakha Rasyad Bahtiar atas doa, motivasi, semangat dan kasih sayang kepada penulis. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang terbaik atas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Bandung, Desember 2020

Desty Putri Djayanti

## DAFTAR ISI

Desty Putri Djayanti, 2021

*PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Kepemimpinan .....	10
2.1.1.1 Kepemimpinan dalam Perilaku Organisasi .....	10
2.1.1.2 Definisi Kepemimpinan .....	11
2.1.1.3 Dimensi Kepemimpinan.....	12
2.1.1.4 Tipe-Tipe Kepemimpinan .....	13
2.1.1.5 Ciri – ciri Kepemimpinan.....	14
2.1.1.6 Model Kepemimpinan.....	15
2.1.2 Lingkungan Kerja Sosial .....	17
2.1.2.1 Lingkungan Kerja Sosial dalam Perilaku Organisasi .....	17
2.1.2.2 Definisi Lingkungan Kerja Sosial .....	18
2.1.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja Sosial .....	18
2.1.2.4 Model Lingkungan Kerja Sosial .....	20

2.1.2.5	Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Sosial .....	21
2.1.3	Kinerja Pegawai.....	22
2.1.3.1	Kinerja Pegawai Dalam Perilaku Organisasi .....	22
2.1.3.2	Definisi Kinerja Pegawai.....	24
2.1.3.3	Dimensi Kinerja Pegawai.....	24
2.1.3.4	Model Kinerja Pegawai .....	25
2.1.3.5	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	27
2.1.4	Pengaruh Antar Variabel .....	28
2.1.4.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.1.4.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Pegawai .....	29
2.1.5	PenelitianTerdahulu.....	29
2.2	Kerangka Pemikiran .....	33
2.3	Hipotesis.....	37
<b>BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN.....</b>		<b>38</b>
3.1	Objek Penelitian .....	38
3.2	Jenis Dan Metode Penelitian .....	38
3.2.1	Jenis Penelitian .....	38
3.2.2	Metode Penelitian .....	39
3.2.3	Operasional Variabel .....	39
3.2.4	Jenis dan Sumber Data .....	45
3.2.5	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	46
3.2.5.1	Populasi .....	46
3.2.5.2	Sampel.....	47
3.2.6	Teknik Pengmpulan Data .....	47
3.2.7	Metode Konversi Data menjadi Skala Interval.....	48
3.2.8	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	49
3.2.8.1	Pengujian Validitas .....	49
3.2.8.2	Pengujian Reliabilitas.....	54
3.2.9	Rancangan Analisis Data.....	55
3.2.9.1	Rancangan Analisis Data Deskriptif .....	55
3.2.9.2	Rancangan Analisis Data Verifikatif.....	58

3.2.10 Pengujian Hipotesis .....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	66
4.1 Hasil Penelitian .....	66
4.1.1 Profil Perusahaan.....	66
4.1.1.1 Identitas Perusahaan.....	66
4.1.1.2 Sejarah dan Profil Perusahaan.....	66
4.1.2 Karakteristik Responden .....	68
4.1.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
4.1.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	69
4.1.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
4.1.3 Hasil Pengujian Deskriptif .....	71
4.1.3.1 Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Kota Tasikmalaya .....	71
4.1.3.2 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja Sosial PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Kota Tasikmalaya .....	76
4.1.3.3 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya .....	80
4.1.4 Hasil Pengujian Verifikatif.....	89
4.1.4.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya .....	89
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	96
4.2.1 Pembahasan Gambaran Kepemimpinan.....	96
4.2.2 Pembahasan Gambaran Lingkungan Kerja Sosial .....	99
4.2.3 Pembahasan Gambaran Kinerja .....	102
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	106
4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja .....	107
4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja .....	107
4.2.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	109

Desty Putri Djayanti, 2021

***PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA***

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

4.2.7.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis.....	109
4.2.7.2	Temuan Penelitian Bersifat Empiris.....	112
4.2.7.3	Implikasi penelitian terhadap Pendidikan Bisnis .....	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		66
5.1	Kesimpulan.....	120
5.2	Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA .....		123
LAMPIRAN .....		130



## DAFTAR TABEL

TABEL	JUDUL	HAL
1. 1	Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2016 - 2018.....	3
1. 2	Persentase Absensi Pegawai Periode Tahun 2016 - 2018.....	4
2. 1	Penelitian Terdahulu .....	30
3. 1	Operasional Variabel.....	40
3. 2	Jenis Dan Sumber Data .....	46
3. 3	Jumlah Pegawai Telkom Kota Tasikmalaya .....	47
3. 4	Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan (X1).....	51
3. 5	Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja Sosial (X2) .....	52
3. 6	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	52
3. 7	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	55
3. 8	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Data Deskriptif .....	57
3. 9	Koefisien Korelasi Dan Taksirannya.....	63
4. 1	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	69
4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
4. 4	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Idealized Influence</i> .....	72
4. 5	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Inspirational Motivation</i> .....	73
4. 6	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Intellectual Simulation</i> .....	74
4. 7	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Individualized Consideration</i> .....	75
4. 8	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Hubungan Kerja Karyawan Dengan Atasan.....	77
4. 9	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Hubungan Kerja Karyawan Dengan Rekan Kerja.....	79
4. 10	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kualitas .....	81
4. 11	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kuantitas .....	83
4. 12	Tanggapan Pegawai Terhadap Ketepatan Waktu .....	84
4. 13	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Efektivitas .....	85
4. 14	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kemandirian.....	86
4. 15	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Komitmen Kerja.....	87
4. 16	Uji Hipotesis Parsial.....	90
4. 17	Pengujian Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y) .....	90
4. 18	Pengujian Parsial Lingkungan Kerja Sosial (X2) Terhadap Kinerja (Y) .....	91
4. 19	Matriks Korelasi Antara Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja Sosial (X2) Terhadap Kinerja (Y) .....	91
4. 20	Hasil Uji Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja Sosial (X2) Terhadap Kinerja (Y).....	93
4. 21	Uji Hipotesis Simultan .....	94
4. 22	Hasil Uji Hipotesis Simultan.....	95
4. 23	Rekapitulasi Dimensi Kepemimpinan (X1) .....	97
4. 24	Rekapitulasi Dimensi Lingkungan Kerja Sosial (X2).....	100
4. 25	Rekapitulasi Dimensi Kinerja (Y).....	104

Desty Putri Djayanti, 2021

***PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA***

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	JUDUL	HAL
2. 1	Model Kontingensi Kepemimpinan Dari Fiedlermodel.....	15
2. 2	Kepemimpinan Situasional .....	16
2. 3	Model Lingkungan Kerja Sosial .....	20
2. 4	Model Lingkungan Kerja Sosial .....	21
2. 5	Model Satelite Kinerja Organisasi .....	26
2. 6	Model Kinerja Torington And Hall.....	27
2. 7	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja.....	36
2. 8	Paradigma Penelitian.....	37
3. 1	Garis Kontinum .....	58
3. 2	Garis Normal Probability Plot.....	59
4. 1	Uji Kolmogorov Smirnov .....	89
4. 2	Diagram Jalur Variabel X1 Dan X2 Terhadap Y (Koefisien Korelasi Dan Koefisien Jalur).....	92
4. 3	Hasil Kontinum Variabel Kepemimpinan.....	98
4. 4	Hasil Kontinum Variabel Lingkungan Kerja Sosial (X2).....	102
4. 5	Hasil Kontinum Variabel Kinerja (Y).....	105

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Armstrong, M. (2009). *Handbook of Performance Management: An Evidence-based Guide to Delivering High Performance*. Kogan: Pages Publisher.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). London: Institute of Personnel and Development.
- Ashkanasy, N. M., Broadfoot, L. E., & Falkus, S. (2000). *Questionnaire measures of organizational culture*. Thousand Oaks: CA : Sage.
- Bowerman, M., Raby, H., & Humphrey, C. (2000). In search of the audit society: Some evidence from healthcare, police and schools. In *International Journal of Auditing 4(1)* (pp. 71–100).
- Burt, N. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- D'aveni, R. A., & Ravenscraft, D. J. (1994). Economies of integration versus bureaucracy costs: does vertical. *Academy of management Journal*.
- D'Aveni, R. A., Dagnino, G. B., & Smith, K. G. (2010). The age of temporary advantage. In *Strategic Management Journal* (pp. 31(13), 1371-1385).
- Harrison, & Stokes. (1992). *Diagnosing organizational culture*. Cambridge: Pfeiffer.
- Horngren, C. T., & Datar, M. S. (1994). *Cost Accounting A Managerial Emphases 8th*. New Jersey: Englewood Cliffs. Prentice-Hall International, Inc.
- Lebas, M., & Euske, K. A. (2004). A conceptual and operational delineation of performance. In A. Neely, *Business performance measurement* (pp. 65-79).
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Noe, R. A. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management Fourth. Avenue of the Americas*. New York: Doug Hughes.
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership (3rd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2010 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama.
- Siagian, S. P. (1995). *Teknik menumbuhkan dan memelihara perilaku organisasi* . Jakarta: CV. Hajimasagung.

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Timpe, A. D. (1992). *The Art and Science Business Management Performance*. Mumbai: Jaico Publishing House.
- Umar, H., & Roger. (2016). *Strategic Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Victoria , W. M. (2013). *Organizational Culture and Commitment* . London: Palgrave Macmillan.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajagrafindo Persada.

### **Jurnal :**

- Ahmed, N., Rasheed, A., & Jehanzeb, K. (2012). An exploration of predictors of organizational citizenship behaviour and its significant link to employee engagement. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 2(4), 99–106.
- Allen, & Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Contintinuance and Normative Commitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo.
- Analisa, L. W. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*. 4191–4194.  
<https://doi.org/10.1109/EMBC.2017.8037780>
- Armstrong, M., & Baron. (1998). *Performance Management*.
- Atkinson, A. A., Waterhouse, J. H., & Wells, R. B. (1997). *A Stakeholder Approach to Strategic Performance Measurment* (p. 25).
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 79–94.  
<https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i2.4068>
- Awan, A. G., & Asghar, I. (2014). Impact of Employee Job Satisfaction on Their Perfomance (A Case Study of Banking Sector Muzzaffargarh District Pakistan). *Global Journal of Resource Management*, 2(4), 71–94.
- 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/>
- Berson, Y., & Avolio, B. J. (2004). Transformational Leadership and the Dissemination of Organizational Goals : A Case Study of a Tellecommunication Firm. *Leadership Quarterly*, 15(5), 625–646.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.07.003>

- Biswas, S. (2013). *Organizational Culture & Transformational Leadership as Predictors of Employee Performance*. 44(4), 611–627.
- Bonifasius. (2015). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA. *Governance, Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan*, 4(September), 1–14.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Method : 12th Edition*.
- Dewi, D. A., Indonesia, U. P., Senen, S. H., Indonesia, U. P., Indonesia, U. P., & Sosial, L. K. (2018). GAMBARAN KEMAMPUAN, LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN KINERJA KARYAWAN. 3(3), 145–154.
- Djati, S. P., & Darmawan, D. (2005). *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan Pelanggan*. 48–59.
- Ekawati, R., & Prasetyo, A. D. (2017). The Effects of Internal Corporate Social Responsibility on Employees Performance Through Organizational Commitment in Hospitality Industry. *Business and Management Research*, 28(Ictgtd 2016), 188–191. <https://doi.org/10.2991/ictgtd-16.2017.36>
- Elhamaly, A., Ali, I., Com, M., & Nayati, H. (2014). Job Satisfaction , Organizational Behavior , and Training to Improve Employees Performance Acase : Public Hospitals – Libya. *Business and Management*, 16(8), 75–82.
- 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.
- Fitzgerald, B., Johnston, L., & Silvestro, R. (1991). Performance measurement in service businesses revisited. *International Journal of Service Industry Management*, 7(1), 6–31. <https://doi.org/10.1108/09564239610109393>
- García-pinillos, F., Párraga-montilla, J. A., Soto-hermoso, V. M., & Latorre-román, P. A. (2015). Changes in balance ability , power output , and stretch-shortening cycle utili- sation after two high-intensity intermittent training protocols in endurance runners. *Journal of Sport and Health Science*, September. <https://doi.org/10.1016/j.jshs.2015.09.003>
- 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>
- Hakim, A. F. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 62(2), 131–140.
- 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.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2007). *Organizational Behavior and Management* (8th ed.). McGraw-Hill Companies, Incorporated.
- Juhana, D., & Ambarsari, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat. 6(1), 15–25.
- Khan, K., & Nemati, A. R. (2011). *Impact of job involvement on employee satisfaction: A study based on medical doctors working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan*. 5(6), 2241–2246. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.792>
- 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).
- Malhotra, N. K., & Birks, D. S. (2013). *Marketing Research: An Applied Approach*.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- 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.
- McDaniel, C., & Gates, R. (2018). *Marketing Research* (11th ed.). Wiley.
- McDaniel, & Gates. (2015). *Marketing Research* (10th ed.).
- Megawati, U. dan P. (2013). PENGARUH UMUR TERHADAP KINERJA DOKTER GIGI PADA PUSKESMAS DI WILAYAH KOTAMADYA YOGYAKARTA. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, 3, 1–16.
- Mohammad Ali. (2013). *Penelitian Pendidikan: Presedur dan Strategi*. Bumi Aksara.
- 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.
- Musianto, L. S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian. 123–136.
- Muttaqijn, M. I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Visioner , Komunikasi Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada

- Kinerja Karyawan. *Kontigensi*, 4(2), 136–144.
- Nnaji-Ihedinmah, N. C., & Egbunike, F. C. (2015). Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis. *Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis*, 7(4), 2222–2839. <https://doi.org/10.1177/0094582X14544108>
- Noorlesmana, P. P., & Rustono, A. (2018). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung*.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Nurchayono, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2).
- 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>
- Prihayanto, S. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*.
- Putri, R. H. (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja*.
- Rahmawati. Sumiyati. Masharyono. (2016). Leader Member Exchange Dan Kepribadian Untuk Meningkatkan Employee Voice Kopontren DT. *Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 11(20), 38–44.
- Riansari, T., & Sudiro, Achmad, R. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional , TbkCabang Malang ). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811–820.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Edisi Kedu). PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, Stephen, & Judge, T. (2013). Organizational Behaviour. In *Animal Genetics* (15th ed., Vol. 39, Issue 5). Pearson.



- Robbins, Stephen, & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, Steven, & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. In *Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki*. <https://doi.org/10.12737/4477>
- Rosidi, S. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Mayatama Manunggal Sentosa Singosari Malang)*.
- Sabir, R. I. (2014). Impact of Job Stress on Consumer Satisfaction with Role of Mediating Variables ( Employee Satisfaction and Employee Performance ): A Study of Punjab Emergency. *Journal of Asian Business Strategy*, 4(5), 58–73.
- Santosa, S. (2012). *Statistik Parametrik : Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. PT Elex Media Komputindo.
- Schemerhon. (1999). *Visionary Leadership*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Kelima). PT Rafika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Abridged.). John Wiley and Sons Inc.
- Shafiq, M., Lasrado, F., & Hafeez, K. (2017). *The effect of TQM on organisational performance : empirical evidence from the textile sector of a developing country using SEM*. February 2019. <https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1283211>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2016). *Organizational Behaviour*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. ALFA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Univeritas Udayana*, 4(6), 430–442.
- Supriyani, & Mahmud. (2013). MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL DI SEMARANG. *Journal of Economy and Business*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Surjosuseno, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. 3(2), 1–5.

- 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>
- Swasto, B. (2014). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. 7(2), 1–9.
- 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 Conduisif Work Environment for Employees To Make Positif and Good Relationship With the Leader . *Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja*, 2(3), 1726–1736.
- Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi*.
- Thorsen, S., Rugulies, R., Løngaard, K., Borg, V., Thielen, K., & Bjorner, J. B. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(4), 437–445. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0689-5>
- Tuty Lindawati. (2001). Kepemimpinan Bervisi Menghadapi Lingkungan Bisnis Yang Tidak Pasti. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), pp.140-148. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15616>
- Ulber, S. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*.
- Umar, H. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- 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>
- Utami, S. S. (2010). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumantono kabupaten karanganyar. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 58–67. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/89/62>
- Wahyudi, T. (2009). *Pengaruh Motivasi, Jenis Kelamin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Akuntan pada Perusahaan Manufaktur di Kota Surakarta*.
- Wang, Y., Mcnamara, R. L., Bradley, E. H., Curtis, J. P., Pollack, C. V, French, W. J., Blaney, M. E., & Krumholz, H. M. (2015). *Relationship Between Time of Day , Day of Week , Timeliness of Reperfusion , and In-Hospital Mortality for Patients Myocardial Infarction*. 294(7), 803–812.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. UPP STIM YKPN.
- Wiholm, C. (2015). *Advanced Knowledge Work and Stress-related Symptoms* (Issue October).