

Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi PT. Telkom Akses Serang Banten

Santi Permatasari¹, Khaeruman^{2*}, Budi Susanto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Email: permatasarisanti122@gmail.com¹, khaeruman.oce@gmail.com²,
budisusanto5758@gmail.com³

*Corresponding Author

Published: 01 Agustus 2024

ABSTRACT

PT. Telkom Access (PTTA) is one of Telkom's subsidiaries engaged in the construction, development and management of network infrastructure services. PT. Telkom Akses also has company branches in each region including PT. Telkom Akses Serang Banten serves hundreds of customer services with services that include cable mobile telephones, internet, data communications, Internet Protocol (IP) TV, network and interconnection as well as wireless mobile phones (celular)

The purpose of this study is to find out how transformational leadership can improve employee performance, to find out how much transformational leadership and employee performance can improve employee performance at PT. Telkom Akses Serang Banten. This research method is a quantitative approach, namely to test the influence of independent variables on bound variables which in this study used 2 independent variables (transformational leadership and organizational commitment) and 1 bound variable (Employee Performance). The approach taken in this study is a survey method of 57 employees

The results of this study were calculated as F_{cal} of 5,285 > F_{tabel} 3,165 a positive increase between improving employee performance through transformational leadership and organizational commitment, the significance level was $0.008 < 0.05$ so that H_0 was rejected this means that there was a positive and significant increase between improving employee performance through transformational leadership and organizational commitment of PT. Telkom Akses Serang Banten. The percentage of employee performance improvement through transformational leadership and organizational commitment was 16.4% and the remaining 83.6% was influenced by other variables.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment, Performance

ABSTRAK

PT. Telkom Akses (PTTA) merupakan salah satu anak perusahaan telkom yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan manage *service infrastruktur jaringan*. PT. Telkom Akses juga memiliki cabang perusahaan di setiap wilayah diantaranya PT. Telkom Akses Serang Banten yang melayani ratusan jasa pelanggan dengan layanan yang mencakup telepon tidak bergerak kabel, internet, komunikasi data, Internet Protocol (IP) TV, jaringan dan interkoneksi serta telepon bergerak nirkabel (celular)

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk mengetahui komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Serang Banten. Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi) dan 1 variabel terikat (Kinerjalkaryawan). Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode survei terhadap 57 karyawan

Hasil dari penelitian ini dihitung F_{hitung} sebesar $5,285 > F_{tabel}$ 3,165 peningkatan yang positif antara peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi,

tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti adanya peningkatan yang positif dan signifikan antara peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi PT. Telkom Akses Serang Banten. Besarnya persentase peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebesar 16,4% dan sisanya 83,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Persaingan antar organisasi perusahaan semakin ketat, kondisi ini dipacu oleh adanya perubahan lingkungan yang sangat cepat disertai kemajuan teknologi dan sistem informasi yang begitu cepat. Kemajuan ini mendorong arus informasi menjadi suatu barang yang murah, mudah didapat dan tidak memerlukan waktu yang lama. Hal ini memaksa perusahaan harus mampu bersaing dengan organisasi lain dengan segala sumber daya yang dimiliki.

Menurut Mangkuprawira dan Habies dalam Wulandari et al (2021) Kinerja Karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan baik, maka dapat dikatakan bahwa karyawan mampu berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan Perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di dalamnya hal ini membuat perusahaan sangat memperhatikan karyawan yang bekerja di perusahaan mereka.

Kepemimpinan Transformasional adalah model kepemimpinan yang efektif dan telah diterapkan di berbagai organisasi internasional yang mengelola hubungan antara pemimpin dan pengikutnya dengan menekankan pada beberapa factor antara lain perhatian (*attention*), komunikasi (*communication*), kepercayaan (*trust*), rasa hormat (*respect*) dan resiko (*risk*) (Suriagiri 2020)

Pemimpin transformasional harus dapat memberikan teladan bagi bawahannya itu yang disebut pemimpin, ia menjadi panutan bawahannya, bisa memotivasi pegawai atau karyawan, membimbing bawahannya menuju jauh lebih baik lagi, memberi mereka dorongan atau spirit yang kuat, membuat mereka bekerja dengan baik, dan bersedia menerima tantangan, pemimpin, karyawan atau pegawai dan segala sesuatu dalam organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional bisa diartikan sebagai keahlian pemimpin di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antar pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetepi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Prahawan dan Sutisna 2018).

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi (Jamal 2021). Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja di sana. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

PT. Telkom Akses (PTTA) merupakan salah satu anak perusahaan telkom yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan *manage service* infrastruktur jaringan. PT. Telkom Akses (PTTA) didirikan pada tanggal 12 Desember 2012. Memiliki *expertise* secara *end to end* dalam *value chain* mulai tahap perencanaan, pembangunan hingga operasi dan pemeliharaan. *Coverage* area menjangkau operasi secara nasional dalam mendukung percepatan penetrasi jaringan broadband di Indonesia. Telkom Akses memiliki portfolio yaitu *suvey*, *drawing* dan *data inventory*, pembangunan jaringan, layanan pasang baru, operasi dan pemeliharaan jaringan dan jasa layanan operasi. Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. PT. Telkom Akses juga memiliki cabang perusahaan di setiap wilayah diantaranya PT. Telkom Akses Serang Banten yang melayani ratusan jasa pelanggan dengan layanan yang mencakup telepon tidak bergerak kabel, internet, komunikasi data, Internet

Protocol (IP) TV, jaringan dan interkoneksi serta telepon bergerak nirkabel (celular).

Untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai maka seorang pemimpin perlu memberikan motivasi yang dapat mengarah terciptanya budaya kerja yang kuat artinya setiap pengawas harus mampu secara mandiri, kreatif dan dinamis dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dapat diselesaikan tugas yang diberikan pimpinan dapat diselesaikan dengan tepat pada waktunya. Oleh sebab itu, kepemimpinan saat ini harus mampu menuntun organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas. Karena itu keberhasilan pemimpin dapat dinilai dari kinerja pada PT. Telkom Akses Serang, misalnya dari absensi, target perusahaan dan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 30 April 2024 dengan karyawan PT. Telkom Akses Serang Banten menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini banyak yang mengeluhkan tentang loyalitas yang diberikan karyawan untuk memajukan perusahaan, seperti karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu ini dikarenakan kurangnya kemauan kerja karyawan, dimana kurangnya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi. Hal ini yang membuat komitmen organisasi menurun dan harus menjadi perhatian pimpinan PT. Telkom Akses Serang agar membuat strategi untuk meningkatkan kemauan kerja karyawan seperti pemberian bonus atau insentif untuk meningkatkan kemauan kerja karyawan dan membuat komitmen organisasi semakin meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Di PT Telkom Akses Serang Banten”*. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan yaitu: 1) Apakah kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Serang Banten? 2) Apakah komitmen organisasi meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Serang Banten? 3) Apakah kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Serang Banten?

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator (Silalahi 2020). indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah 1) Kuantitas hasil kerja, 2) Kualitas hasil kerja, 3) Efisiensi, 4) Disiplin kerja, 5) Inisiatif, 6) Ketelitian, 7) Kepemimpinan, 8) Kejujuran 9) Kreativitas. (Nurjaya, 2020)

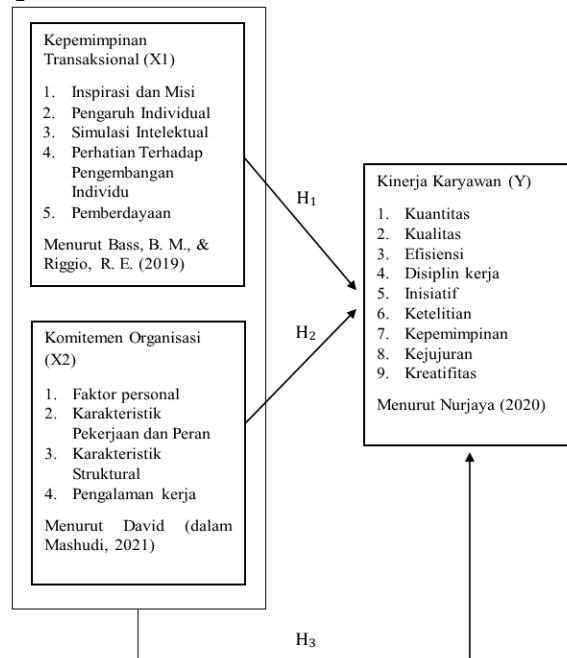
Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Bab ini membahas penelitian teoritis tentang gaya kepemimpinan transformasional dan dampak gaya kepemimpinan ini terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Sulistiyawati, 2022). Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019) menyebutkan indikator-indikator kepemimpinan adalah 1) Inspirasi dan Misi, 2) Pengaruh Individual, 3) Simulasi Intelektual, 4) Perhatian Terhadap Pengembangan Individu, 5) Pemberdayaan,

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi (Jamal 2021). Menurut David (dalam Mashudi, 2021) mengutarakan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen 1) Faktor Personal, 2) Karakteristik Pekerjaan dan Peran, 3) Karakteristik Struktural, 4) Pengalaman Kerja

Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian perumusan masalah, teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini yaitu:

H_1 : Diduga terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional di PT. Telkom Akses Serang Banten

H_2 : Diduga terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT. Telkom Akses Serang Banten

H_3 : Diduga terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi PT. Telkom Akses Serang Banten

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, pendekatan penelitian ini menggunakan asosiatif kausal dengan tujuan agar menemukan apakah terdapat hubungan antara dua variable atau lebih serta seberapa jauh korelasi yang ada diantara variabel yang teliti. Menurut Sugiyono (2020) pengertian penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan studi kausal yang bertujuan untuk menguji peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan PT. Telkom Akses Serang Banten yang berjumlah 132 karyawan. diperoleh besarnya sampel sebanyak 56,89 dan dibulatkan menjadi 57 responden atau karyawan PT. Telkom Akses Serang Banten. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu hanya mengambil

karyawan tertentu saja pada PT. Telkom Akses Serang Banten.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal atau dengan kata lain apakah variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik pada normal p-plot di bawah ini.

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,18874840
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,063
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar grafik histogram di atas diketahui bahwa data menyebar ke semua daerah kurva normal dan memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Deteksi dilakukan dengan melihat nilai VIF dan nilai tolerance.

Multikolinieritas tidak terjadi jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance > 0.1 . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	23.481	5.888		3.988	.000		
	Kepemimpinan Transformasional	-.032	.175	-.025	-.183	.856	.820	1.219
	Komitmen Organisasi	.528	.175	.415	3.018	.004	.820	1.219

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

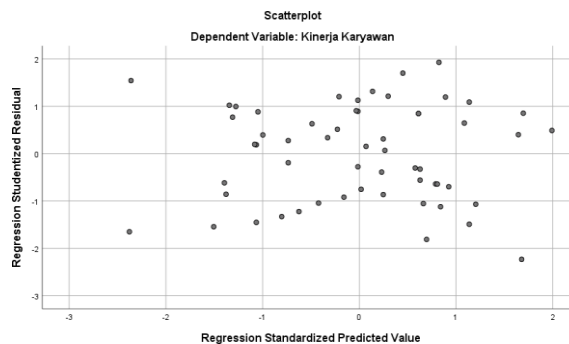
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *variance inflation* (VIF) untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 1.219 dan variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 1.219. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil 10. Demikian juga *tolerance* pada variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0.820 dan komitmen organisasi (X_2) sebesar 0.820.

sebesar 0.820. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3. Uji Heterokedastistias

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode Scatterplot. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :



Gambar 2 Hasil Uji *Scatterplot*

Berdasarkan gambar di atas, memperlihatkan titik-titik dihasilkan menyebar secara acak, tidakmembentuk pola atau garis tertentu dan titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. hasil ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel depeden, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Dimana analisis beganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel depeden terhadap variabel independen.

Tabel 3 uji Regresi Linear berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.481	5.888		3.988	.000
	Kepemimpinan Transformasional	-.032	.175	-.025	-.183	.856
	Komitmen Organisasi	.528	.175	.415	3.018	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Konstanta sebesar 23.481 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kineja keryawan di PT. Telkom Akses Serang Banten akan meningkat. β_1 sebesar -0.032 dengan arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar -0.032 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. β_1 sebesar 0.528 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.528 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Analisis Koefisien Korelasi

Membandingkan *person correlation* dengan r tabel, apabila *pearson correlation* > r tabel dapat dikatakan berhubungan begitupun sebaliknya. Rumus yang digunakan *pearson product moment* dengan menggunakan SPSS versi 26.0 dan hasil outputnya sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.424**	.151
	Sig. (2-tailed)		.001	.263
	N	57	57	57
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.424**	1	.404**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002
	N	57	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.151	.404**	1
	Sig. (2-tailed)	.263	.002	
	N	57	57	57

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

Sumber: Data diolah, 2024

Untuk hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi 0,263 > 0,05 yang artinya tidak terdapat hubungan korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,151 yang terletak pada interval 0,00 s/d 0,20. Artinya kedua variabel tidak ada hubungan korelasi. Adapun hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 yang artinya terdapat hubungan korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,404 yang terletak pada interval 0,21 s/d 0,40 artinya kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang lemah.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengakuratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dalam dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi PT. Telkom Akses Serang Banten, maka dapat diketahui melalui uji determinasi di bawah ini.

Tabel 5 hasil Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.133	4.353

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data diolah, 2024

Data di atas dapat dilihat bahwa besarnya nilai variabel peningkatan kinerja karyawan ditunjukkan oleh R square (R²) = 0,164 maka (KD = R² x 100% = 0,164 x 100% = 16,4 % kepada kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi di PT. Telkom Akses Serang Banten, sedangkan 83,6 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). uji ini dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis atau Uji tKepemimpinan Transformasional

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.481	5.888		3.988	0.000
	Kepemimpinan Transformasional	-0.032	0.175	-0.025	-0.183	0.856

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,183 sedangkan nilai t_{tabel} dengan nilai signifikan 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) = $n-k = 57 - 2 = 55$ adalah sebesar 1,673 dengan melakukan perbandingan yaitu $t_{hitung} - 0,183 < 1,673$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai signifikansi $0,856 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan dan tidak signifikan melalui koefisien variabel kepemimpinan transformasional.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis atau Uji tKomitmen Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.481	5.888		3.988	0.000
	Komitmen Organisasi	0.528	0.175	0.415	3.018	0.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,018 sedangkan nilai t_{tabel} dengan nilai signifikan 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) = $n-k = 57 - 2 = 55$ adalah sebesar 1,673 dengan melakukan perbandingan yaitu $t_{hitung} 3,018 > 1,673$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai signifikansi $0,004 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya kinerja karyawan mengalami peningkatan dan signifikan melalui koefisien variabel kepemimpinan transformasional.

Uji Parsial atau Uji f

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu promosi dan kualitas pelayanan untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu keputusan pembelian. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien korelasi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 26.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8 uji simultan atau uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.296	2	100.148	5.285	.008 ^b
	Residual	1023.178	54	18.948		
	Total	1223.474	56			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh nilai F_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebesar 5,285 untuk kesalahan 5% dan $dk = n-2 (57-2) = 55$ diperoleh $F_{tabel} 3,165$, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat peningkatan yang signifikan antara variabel Y melalui variabel X_1 dan X_2 , demikian juga sebaliknya. Dalam hal ini $F_{hitung} 5,285 > F_{tabel} 3,165$. Hal ini berarti peningkatan yang positif antara peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi di PT. Telkom Akses Serang Banten. Selanjutnya terlihat pula pada nilai profitabilitas F yakni nilai sig 0,008 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,008 < 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti adanya peningkatan yang positif dan signifikan antara peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi PT. Telkom Akses Serang Banten.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional PT. Telkom Serang Banten dimana T_{hitung} sebesar - 0,183 sedangkan $T_{tabel} 1,673$ dan mempunyai angka signifikan $0,856 > 0,05$ dimana H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan yang positif dan tidak signifikan melalui koefisien variabel kepemimpinan transformasional PT. Telkom Akses Serang Banten.

2. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian di atas antara peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di PT. Telkom Akses Serang Banten dimana $T_{hitung} 3,018$ dan sedangkan $T_{tabel} 1,673$ dan mempunyai angka signifikan $0,004 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa adanya peningkatan yang positif dan signifikan antara kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di PT. Telkom Akses Serang Banten.

3. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi

Hipotesis ketiga variabel menunjukkan bahwa besarnya persentase peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebesar 16,4% dan sisanya 83,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian kali ini. Penelitian yang diperoleh mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, dari uji anova (*analysis of varians*) pada tabel di atas dapat dihitung F_{hitung} sebesar $5,285 > F_{tabel} 3,165$. Hal ini berarti peningkatan yang positif antara peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi di PT. Telkom Akses Serang Banten. Selanjutnya diketahui tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti adanya peningkatan yang positif dan signifikan antara peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi PT. Telkom Akses Serang Banten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi PT. Telkom Akses Serang Banten. *Pertama*, Hasil analisis yang dilakukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki $t_{hitung} = -0,183 < t_{tabel} = 1,673$ dan mempunyai taraf signifikansi $0,856 > 0,05$ dimana H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya kepemimpinan transformasional tidak mengalami peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional.

Kedua, Hasil analisis yang dilakukan bahwa variabel komitmen organisasi $t_{hitung} = 3,018 > T_{tabel}$ dan mempunyai signifikansi $0,004 < 0,05$ dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya komitmen organisasi mengalami peningkatan melalui kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Serang Banten. *Ketiga*, Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dari uji anova (*analysis of variances*) pada tabel di bab sebelumnya dapat dihitung $F_{hitung} = 5,285 > F_{tabel} = 3,165$. Hal ini berarti peningkatan yang positif antara peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Selanjutnya diketahui tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti adanya peningkatan yang positif dan signifikan antara peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi PT. Telkom Akses Serang Banten. Hipotesis ketiga variabel menunjukkan bahwa besarnya persentase peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebesar 16,4% dan sisanya 83,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian kali ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational Leadership (2nd ed)*. NK: Lawrence Erlbaum Associates.
- Budiyanto, A. (2021). *Pemasaran Jasa, Pengertian dan Perkembangan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Chairunnisah, R., Km, S., (2021) *Teori Sumber Daya Manusia*. In Kinerja Karyawan
- Damayanti, N. (2023). Efektivitas Model Permainan Petak Umpet untuk Meningkatkan Kemampuan Motorik Anak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4), 4254.
- Gesca. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Institut Teknologi Sumatera Lampung
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jamal, S., (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3359–3574.
- Jufrizen (2021), *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*, Medan: Umsu Press.
- Jufrizen, J., & Lubis (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juwita D,S (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.Telkom Properti Jambi*. Manajemen sumber daya manusia Jambi
- Lubis Juharis, Indra Jaya. 2019. *Komitmen Membangun Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Mashudi, I. (2021). *Dampak komitmen dan budaya mutu terhadap kinerja guru*. Ideas Publishing
- Mardiyana, (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bnak Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), pp 100-113
- Marhawati. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Jala Ammari Makassar. 61.

-
- Muhammad Iqbal. (2019). *Pengelolaan Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Silalahi, N (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115-126.
- Sinaga, O. S. et al. (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis. Sonarita.
- Suriagiri, H. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Kota Lhokseumawe: CV. Radja Publika.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Prahiawan, W., & Sutisna, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Krakatau Industrial.