

**OPTIMALISASI LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE
AND WORK MOTIVATION : AND IMPACT TO EMPLOYEE
PRODUCTIVITY AT PT. TELKOM INDONESIA SUKABUMI
(STUDI KASUS PADA PT. TELKOM INDONESIA SUKABUMI)**

Muhamad Ilyas Fauzi

muhamadilyasfauzi92@gmail.com

Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Kota Sukabumi

Abstrak | Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja: dan dampak terhadap produktivitas karyawan di PT. Telkom Indonesia Sukabumi. Tempat Penelitian : Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Indonesia Sukabumi meliputi Desain/ Metodologi : Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif dengan menggunakan SPSS versi 28 dengan teknik penggunaan sampel menggunakan Issac dan Michael dengan jumlah sampel 105 responden dari 150 karyawan., disebarakan 48 pertanyaan. Teknik pengujian kualitas instrumen meliputi uji validitas dan realibilitas. Teknik data analisis menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Dan uji hipotesis dilakukan menggunakan uji koefisien determinasi analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil : Masing variabel dari kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai signifikansi 0,011 0,025 0,021 sedangkan uji f simultan dari variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai signifikasnsi 0,004 Kesimpulan : Produktivitas kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Productivity.

Abstract

the purpose of this study was to determine the effect of leadership variables, organizational culture and work motivation: and impact to employee productivity at PT. Telkom Indonesia Sukabumi place of research: this research was conducted at PT. Telkom Indonesia Sukabumi covering design/methodology: researce using quantitative and descriptive methods using SPSS version 28 with a sampling technique using issac and michael with a smple of 105 respondents from 150 employees, distributed 48 question. Instrumen quality testing techniques include validity and reliability test. The data analysis tecnique used the classical assumption test which include normalty test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. And the hypothesis test was carried out using the coefficient of dertemination test of multiple linear regression analysis, t test and f test. Result:each variable of leadership, organization culture and work motivation on work productivity a significance value of 0,011 0,025 0,021 while the simultaneous f-test of the leadership, organization culture and work motivation on work productivity has a significance value of 0,004 conclusion: work productivity, organizational culture and motivation work has a significant effect on work productivity either partially or simultaneously.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Productivity.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Persaingan pada era global yang sangat ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik.

Dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi harus mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karenanya mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. (Prihantoro, 2012)

Salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan ialah tenaga kerja atau dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan pionir utama dalam sebuah organisasi yang menjadi faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi. Pada sebuah organisasi, keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan. Melalui kepemimpinan yang sesuai serta kapasitas perusahaan yang memadai, maka akan mendorong peningkatan produktivitas, sebaliknya kepemimpinan yang lemah adalah salah satu penyebab menurunnya produktivitas perusahaan itu sendiri.

Selain kepemimpinan, hal yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu keyakinan atau nilai-nilai ciri khas dari sebuah perusahaan atau yang biasa disebut budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan keyakinan kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama guna menciptakan kinerja yang baik dan berorientasi terhadap tercapainya target di sebuah perusahaan.

Harapan suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pegawai juga harus diimbangi dengan input yang tinggi juga, hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan motivasi pegawai. Perusahaan akan berusaha untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawannya agar mampu bekerja sama, bekerja efektif dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggungjawab sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. (i gusti agustini ari, 2018)

Dengan adanya pemimpin yang baik, yang dapat mempengaruhi pegawai kearah yang lebih baik dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan sepenuh hati dan didukung dengan budaya organisasi yang kuat, secara otomatis produktivitas karyawan akan meningkat dan tujuan dari perusahaan akan tercapai.

Pada era digital ini, masyarakat sangat bergantung terhadap penggunaan internet. Terutama dikondisi saat ini, banyak industry atau perusahaan yang memberlakukan aktifitas Work from Home (bekerja dari rumah) yang secara otomatis membuat penggunaan internet rumahan meningkat. Hal tersebut membuat masyarakat memilih untuk lebih menggunakan wifi ketimbang menggunakan atau membeli paket data seluler guna menghemat pengeluaran jika penggunaan

kuota dalam jumlah besar. Kondisi tersebut tentunya akan berdampak positif terhadap perusahaan penyedia layanan internet dan mengalami peningkatan pendapatan perusahaan.

pada tahun 2020 pendapatan PT. Telkom Indonesia mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat fluktuatif. pada tahun 2019 pendapatan PT. Telkom Indonesia adalah 257.528 Triliyun Rupiah. Namun, pada tahun 2020 terjadi penurunan pendapatan sebesar 41,47 % dari tahun 2019 sehingga pada tahun 2020, pendapatan PT. Telkom Indonesia hanya sekitar 16.113 Triliyun Rupiah. sebanding dengan yang terjadi di PT. Telkom Indonesia Sukabumi. Pada PT. Telkom Indonesia Sukabumi pada tahun 2020 terjadi penurunan pendapatan PT. Telkom Sukabumi sebesar 20,32 % dari tahun 2019.

Hal tersebut tentunya dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yang dapat menyebabkan penurunan pendapatan pada PT. Telkom Indonesia Sukabumi Penurunan tersebut disebabkan oleh beberapa aspek salah satunya adalah penurunan produktivitas pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee productivity

Produktivitas pegawai ialah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibanding dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif bila sudah mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu yang tepat dan singkat. Produktivitas pegawai yaitu kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output). Dalam pengertian mengenai produktivitas kerja di atas bisa di simpulkan bahwa arti dalam produktivitas ialah rasio pengeluaran serta pemasukan yang terpakai. Produktivitas merupakan hasil yang didapatkan dari setiap produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produktivitas.

Jadi bisa disimpulkan bahwa produktivitas pegawai ialah merupakan perbandingan antara output per input, dimana output merupakan hasil penjualan yang dicapai pertahun sedangkan input merupakan jumlah pegawai pertahun.

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan

2. Kuantitas kerja

Kuantitatif kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

3. Kereatifitas kerja

bahwa kereatifitas mengacu pada kemampuan yang memadai ciri-ciri seorang kreatif.

4. Pengetahuan kerja

bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan barang dan atau jasa yang pada akhirnya ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan mendapat kepuasan.

Leadership

Kepemimpinan ialah suatu proses mempengaruhi orang lain. Namun Kepemimpin juga mampu mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, keamanan dan semangat kerja pegawai di suatu

organisasi. Kepemimpin juga mampu mempengaruhi terwujudnya karyawan yang sempurna. kepemimpinan yang benar dalam suatu organisasi akan membuat organisasi tersebut mengarah kepada peningkatan kinerja yang terbaik ditengah persaingan dalam meraih keuntungan organisasi. (kade karma, 2017)

Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi seseorang sehingga dapat melaksanakan kegiatan bersama untuk meningkatkan kualitas kinerja dan organisasi perusahaan.

1. Kemampuan sebagai pengawas

Menurut Purwanto, pengawas (supervisi) adalah suatu kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membatu guru dan pegawai sekolah saat melaksanakan pekerjaan secara berhasil.

2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan

Kebutuhan mengenai prestasi atau kebutuhan akan pencapaian ialah satu dari tiga kebutuhan yang disampaikan oleh david McClelland dalam teori motivasi. kebutuhan mengenai prestasi atau *need of achievement (nAch)* ialah pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkayan umum, orang dengan kebutuhan akan prestasi yang besar berusaha untuk mencapai perestasi pribadi bukannya jabatan dan penghargaan.

3. Kecerdasan

Hoard gardner dalam (Akyas, 2014) berpendapat kecerdasan adalah keahlian akan menyelesaikan maupun mewujudkan sesuatu yang berharga untuk budaya tertentu.

4. Ketegasan

Ketegasan berawal dari kata dasar tegas, yang di dalam kamus bahasa indonesia artinya: nyata, jelas dan terang benar, tentu tidak ragu lagi, tidak bingung lagi tidak samar-samar, menjelaskan dengan yakin, kejelasan,kepastian dengan katalain tegasan diri merupakan sebuah tindakan mengenai sesuatu hal yang tak akan di ragu kan lagi dan penuh pertimbangan (sudah dipikirkan dengan matang) dengan ancaman yang akan didapatkan. pada skripsi (anne rachmawati, 2007) assertivitas berasal dari bahasa inggris yakni “assert” yang bermakna menyatakan, menegaskan, menuntut dan memaksa.

5. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri merupakan beberapa aspek karakter yang berpengaruh bagi seseorang.

6. Inisiatif

inisiatif adalah kemampuan meningkatkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dalam menemukan peluang.

Organizational Culture

Budaya organisasi merupakan contoh dugaan dasar yang ditentukan atau disebarluaskan oleh sebagian masyarakat ketika mereka mencoba menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang sudah teralaksanakan dengan baik. Oleh karena itu, budaya organisasi dirasa sah untuk diteruskan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk merasakan, berfikir, melihat dan menyelesaikan masalah. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai komponen sytem nilai, kepercayaan, dugaan atau aturan yang sudah diterapkan, disahkan dan dijunjung oleh semua anggota di suatu organisasi sebagai prinsip berperilaku dan penyelesaian

masalah-masalah di organisasi.

1. Inisiatif perseorangan

Inisiatif individu atau perorangan adalah tingkat tanggung jawab (responsibility), kebebasan (freedom), atau independensi (independent) yang ada di setiap individu dalam berpendapat.

2. Toleransi terhadap resiko

Toleransi terhadap resiko ialah hal yang tetap dan wajar dalam mewujudkan potensi pribadi menjadi sebagai wirausaha.

3. Pengawasan

Pengawasan bisa diartikan sebagai proses untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen dapat terwujud.

4. Dukungan manajemen

(Aldag & stearns1995) dalam donni dan agus (2013:29) menyebutkan bahwa manajemen merupakan suatu proses perancangan, perorganisasian dan pengolahan pegawai, kepemimpinan, dan kontrol dalam organisasi yang dipraktikan secara terstruktur demi mencapai tujuan organisasi.

5. Pola komunikasi

(Onong ucjana, 2013) pola komunikasi yaitu suatu proses yang disusun untuk mewakili kenyataan keterpautan unsur-unsur yang dicakup beserta keberlangsungannya guna memudahkan pemikiran. Secara sistematis dan logis.

Work Motivation

(Agus salim, 2018) Menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dapat diakui sederhana dan bisa juga membuat urusan yang rumit, sebab pada umumnya manusia sangat mudah buat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Berdasarkan pendapat di atas tersebut dapat di simpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Ketika seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk sesuatu hal maka ia akan termotivasi dan melakukan yang terbaik untuk keinginannya tersebut. Selain itu, motivasi yang di miliki setiap individu berbeda-beda, yang dapat di bedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mendorong untuk melakukan tindakan belajar, sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang datang dari luar individu sehingga mendorong untuk melakukan tindakan belajar.

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, seks, tidur, istirahat, dan udara. Seorang yang mengalami kekurangan makan, harga diri, dan cinta, pertama-tama kan mencari makanan terlebih dahulu.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Keamanan di definisikan sebagai keadaan bebas dari cedera fisik dan psikologis atau bisa juga keadaan juga aman dan tentram adalah salasatu kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi.

3. Kebutuhan cinta dan sosial

(Stenberg, 1988) mengatakan cinta adalah bentuk emosi manusia yang paling dalam dan paling di harapkan. Sedangkan sosial menurut Bambang Deliyanto sosial berarti segala

sesuatu yang bertalian atau berkaitan dengan sistem hidup bersama atau hidup bermasyarakat dari orang atau sekelompok orang yang didalamnya sudah tercakup, organisasi, nilai-nilai sosial, dan aspirasi hidup serta cara mencapainya.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri ini terkait dengan keinginan untuk mendapatkan kekuatan, meraih prestasi, rasa percaya diri dan kemerdekaan diri. Selain itu orang juga memerlukan pengakuan dari orang lain.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (independen) yaitu leadership (X1), oganizational culture (X2) dan work motivation (X3) serta satu variabel terikat (dependen) yaitu employee productivitiy (Y) Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Lokasi penelitian adalah di PT. Telkom Indonesia Sukabumi. Subjek penelitian adalah pegawai PT. Telkom Indonesia Sukabumi. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 105 orang responden. Penelitian ini berdasarkan tingkat eksplanasinya digolongkan dalam penelitian asosiatif dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Kuesioner di dalam penelitian ini diadaptasi dari berbagai referensi, diantaranya dari buku dan hasil penelitian terdahulu. Uraian mengenai hal ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabell
Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Konsep	Indikator	Item	Skala
<p>Kepemimpinan (Xi)</p> <p>Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, keamanan dan semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi. (kadek karma, gerianta yasa, dan ni made ratnadi 2017)</p>	1. Kemampuan sebagai pengawas	1	Interval
		2	
		3	
		4	
	2. Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan	5	
		6	
		7	
	3. Kecerdasan	8	
		9	
		10	
	4. Ketegasan	11	
		12	
		13	

	5. Kepercayaan diri	14 15 16 17	
	6. Inisiatif	18 19 20 21	
<p>Budaya Organisasi (X2)</p> <p>Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajarmengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, meihat, merasakan dan memecahkan masalah (</p> <p>lihat, merasakan dan memecahkan masalah.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif perseorangan 2. Toleransi terhadap resiko 3. Pengaasan 4. Dukungan manajemen 5. Pola komunikasi 	22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33	erval
<p>Motivasi Kerja (X3)</p> <p>Motivasi kerja karyaan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya (agus salim 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan 3. Kebutuhan cinta dan sosial 4. Kebutuhan harga diri 	34 35 36 37 38 39	Interval
Produktivitas Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja	40	Interval

Produktivitas pegawai ialah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibanding dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif bila sudah mampu menghasilkan barang atau jasa yang diharapkan dalam waktu yang tepat dan singkat.	2. Kuantitas	41	
	3. Kereativitas kerja	42	
	4. Pengetahuan kerja	43	
		44	
		45	
		46	
		47	
	48		

Data kuesioner yang diperoleh dari para responden diuji kualitasnya untuk membuktikan validitas dan reliabilitas. Selanjutnya untuk menguji bagaimana pengaruh variabel *organization leadership, organizational culture and work motivation* (independen) terhadap variabel *employee productivitiy* (dependen) dilakukan dengan menggunakan alat uji analisis regresi linier berganda. Sebelumnya dilakukan pengujian pemenuhan asumsi klasik untuk memastikan pengujian variabel independen sebagai estimator atas variabel dependen tidak mengalami bias.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Pada penelitian ini responden yang dipilih pegawai PT. Telkom Indonesia sukabumi dengan jumlah responden sebanyak 105 orang. Peneliti memperoleh gambaran mengenai profil responden penelitian yang dideskripsikan berdasarkan Jenis kelamin, satuan kerja dan lama bekerja di PT. Telkom Indonesia Sukabumi.

Tabel 2
Profil Responden

Jenis Kelamin					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	67	63.8	63.8	63.8
	Perempuan	38	36.2	36.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Satuan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sales	30	28.6	28.6	28.6
	Pemasangan	35	33.3	33.3	61.9
	Gangguan	10	9.5	9.5	71.4
	Kepala Ubia	5	4.8	4.8	76.2
	Servo	11	10.5	10.5	86.7
	Squat	7	6.7	6.7	93.3
	Teknisi	7	6.7	6.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lama Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	15	14.3	14.4	14.4
	3-4 Tahun	35	33.3	33.7	48.1
	5-10 Tahun	20	19.0	19.2	67.3
	> 10 Tahun	34	32.4	32.7	100.0
	Total	104	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		105	100.0		

Hasil Tanggapan Responden

Berikut ini disajikan rekapitulasi tanggapan responden atas pernyataan kuesioner yang telah diisi dan ditabulasi oleh peneliti:

Tabel 3
Rekapitulasi Tanggapan Responden

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
					Statistic	Std. Error	
Kepemimpinan	105	20	79	99	90.28	.378	3.949
Budaya Organisasi	105	13	46	59	53.32	.261	2.725
Motivasi Kerja	105	9	21	30	26.49	.165	1.719

Produktivitas	105	12	32	44	40.00	.246	2.564
Valid N (listwise)	105						

Sumber: Hasil olah data (2022)

Instrumen penelitian berupa kuesioner telah lolos uji validitas dan realibilitas. Tanggapan responden ditabulasi dan diuji menggunakan alat statistik SPSS, secara keseluruhan telah lolos uji asumsi klasik.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (Uji t)

Analisis regresi linear sederhana sangat bermanfaat untuk meneliti hubungan fungsional ataupun kausal variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil regresi linear sederhana ini dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Regresi Linier (Uji t)

Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di PT. Telkom Indonesia Sukabumi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.780	5.848		4.921	<,001		
	X1	.130	.068	.044	2.439	.011	.960	1.041
	X2	.111	.085	.014	2.133	.025	.937	1.067
	X3	.165	.120	.055	2.537	.021	.946	1.057

a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Dari hasil uji regresi linear linier (uji t) di atas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 28,780 + 0,130X_1 + 0,111X_2 + 0,165X_3 + e$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel *leadership* (X_1), *organizational culture* (X_2) dan variabel work motivation (X_3) terhadap *performance* pendidik dan tenaga kependidikan (Y). Nilai sig. kedua variabel menunjukkan skor 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang artinya pengaruh tersebut signifikan, sehingga dapat dinyatakan:

- leadership* berpengaruh positif terhadap *employee productivity* di PT. Telkom Indonesia Sukabumi.
- Organizational culture* berpengaruh positif terhadap *employee productivity* di PT. Telkom indonesia sukabumi

- c. Work motivation berpengaruh positif terhadap employee produktivitiy di PT. Telkom Indonesia Sukabumi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2 di bawah ini menunjukkan kekuatan hubungan dan besar pengaruh variabel *leadership* (X_1), *organizational culture* (X_2) dan *work motivation* (X_3) terhadap *employee productivitiy* di PT. Telkom Indonesia Sukabumi (Y):

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi
Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di PT. Telkom Indonesia Sukabumi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.75 ^a	.06	.24	2.19367
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Tabel diatas menunjukkan perolehan nilai *Adjusted R square* (R^2) sebesar $0,24 = 24\%$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel Produktivitas Pegawai PT.Telkom Indonesai Sukabumi sebesar 24% sedangkan sisanya sebesar 76% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab 1 maka jawaban atas rumusan masalah dan juga simpulan dari penelitian tentang “*Optimizing Leadership, Organizational Culture And Work Motivation: and impact to Employee Productivitiy At Pt. Telkom Indonesia Sukabumi (Studi Kasus Pada Pt. Telkom Indonesia Sukabumi)*”, antara lain :

1. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Sukabumi, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel kepemimpinan maka Produktivitas pegawai pada PT. Telkom Indonesia Sukabumi semakin meningkat.
2. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai Di PT. Telkom Indonesi Sukabumi, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel Budaya Organisasi maka Produktivitas Pegawai Di PT. Telkom Indonesi Sukabumi akan semakin meningkat.
3. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai Di PT. Telkom Indonesi Sukabumi, hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel Budaya Organisasi maka Produktivitas Pegawai Di PT. Telkom Indonesi Sukabumi akan semakin meningkat.

4. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Optimalisasi kepemimpinan Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas pegawai PT. Telkom Indonesia Sukabumi.

SARAN

Peneliti berharap akan adanya penelitian lanjutan mengenai metode yang diteliti ini agar dapat dijadikan bahan rujukan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pegawai di PT. Telkom Indonesia Sukabumi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, H Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)* (Jakarta: PT. PBP, 1994)
- Ahmad, Jumal, *Desain Penelitian Analisis Isi (Content Analysis)*. (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah., 2018)
- Akyas, A, and HARI, *Pisikolog Umum Dan Perkembangan*
- Aldag, R.J, and T.M Stearns, *No Titl* (Cincinnati: South-Western Publishing Co, 1987)
- Alexandri, Mohammad Benny, and Wahid Akbar Basudani, 'Dan Dampaknya Pada Produktivitas Karyawan', *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3.1 (2020), 43–67
- Amelia, Winda, and Erna Hermawati, 'Pengaruh Komisaris Independen Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Manajemen Harga Laba', *NeO-Bis*, 10.1 (2016)
- Anne Rachmawati, S. Pd., 'Efektifitas Program Bimbingan Sosial Pribadi Dalam Meningkatkan Assertivitas Remaja.', 2007
- Ari, I Gusti Agustini, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan Pt. Erha Clinic Indonesia I', *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12.2337–3067 (2018), 2493–2508
- Athoillah, Anton, *Dasar-Dasar Manajemen* (bandung: C.V Pustaka Setia, 2010)
- Bawono, Anton, *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. (salatiga: STAIN Salatiga press., 2006)
- Davis, Keith, Newstrom, and John, *Perilaku Dalam Organisasi*. (jakarta: Penerbit Erlangga, 2008)
- Dewi, Desilia P, and Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st edn (Tangerang: Unpam Press, 2019)
- Djamarah, Syaiful Bahri., *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Mengajar*. Surabaya (Usaha Nasional., 2004)
- Effendy, Onong Uchjana., *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek* (bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013)
- Frank G Goble, *Psikologi Humanistik Abraham Maslow* (yogyakarta: kanisius, 1987)
- Ghozali, Imam., *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. (semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro., 2013)
- Ghufron, Nur, and Rini Risnaita, *Nur Ghufron Dan Rini Risnawita S, Teori-Teori Psikologi* (yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2011)
- Kalangi, R, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Sulawesi Utara', *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2.1 (2010), 124
- Karma, Kadek, Gerianta Yasa, and Ni Made Ratnadi, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan', *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19.Vol.19.2. Mei (2017) (2017), 885–915
- Kasidi, *Manajemen Resiko* (bogor: ghaila indonesia, 2014)

- Masters, W.H., Dkk, *Human Sexualit* (New York: Harper Collins Publisher, Inc., 1992)
- MM,SE, Syamsurizal, 'PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI', *Jurnal Wata*, 49 (2016)
- Mulyadi, Mulyadi, Sih Minarsih Hartati, and Siswo Haryono, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen Pt. (Persero) Asuransi: Peran Motivasi Kerja', *Among Makarti*, 13.1 (2020) <<https://doi.org/10.52353/ama.v13i1.188>>
- ngalim puranto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*
- Pisikoogi, Universitas, 'Teori Kepmimpina Dan Dimensi Kepemimpinan'
- Prihantoro, A, 'Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen', *Jurnal Value Added*, 8.2 (2012), 65–76
- PT.Telkom, *Laporan Tahunan PT.Telkom*, 2020
- , *Laporan Tahunan PT.Telkom*, 2021
- , *TELKOM INDONESIA* (jakarta, 2020)
- Raspati, Galih, Eva Marsusanti, Yuyun Yuniati, and Andi Riyanto, 'Efek Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja', *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4.2 (2020), 92–98 <<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8319>>
- Robbins, P. Stephen, and Mary Coutler, *Human Resources Management*, 16 Jilid 1 (Jakarta: Salemba Empat, 2016)
- Salim, Agus, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Karina Muara Badak', *Ekonomia*, 6.2 (2017), 174–90
- Sternberg, R.J, *The Psychology of Love* (USA: Yale University, 1988)
- Sugiyono., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (bandung: Alfabeta, CV., 2017)
- Sugiyono, *Metofe Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016)
- sukma, 'PENGARUH INISIATIF INDIVIDUAL, TOLERANSI RISIKO, DAN DUKUNGAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOYOTA HADJI KALLA CABANG ALAUDDIN MAKASSAR', 2015
- susan eri, 'Manajemen Sumberdaya Manusia', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9.2 (2019)
- Telkom, PT, *Laporan Tahunan PT. Telkom*, 2019
- yohanes yahya, *Pengantar Manajemen* (yogyakarta: graha imu, 2006)