# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEGADAIAN CABANG KOTA KEDIRI

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

**Oleh:**

**YONATAN FERI DWI ANJAYA**
**NPM: 11.1.02.02.0310**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI**
**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**
**2015**

Skripsi Oleh:

**YONATAN FERI DWI ANJAYA**
NPM: 11.1.02.02.0310

Judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEGADAIAN CABANG KOTA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian / Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 20 Oktober 2015

| Pembimbing I, | Pembimbing II, |
|---|---|
| **Drs.Ec.Ieshannudin M.M** | **Dedi Suselo SE.MM** |
| NIDN. 0723105703 | NIDN. |

Skirpsi oleh:

**YONATAN FERI DWI ANJAYA**
NPM: 11.1.02.02.0310

Judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEGADAIAN CABANG KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri
Pada tanggal: 5 Januari 2016

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Drs. Ec. Icshannudin, M.M
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M
3. Penguji II : Dedi Suselo, S.E., M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI KEDIRI

**Dr. Subagyo, M.M**
NIDN. 0717066601

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEGADAIAN CABANG KOTA KEDIRI

YONATAN FERI DWI ANJAYA
NPM: 11.1.02.02.0310
Fakultas Ekonomi - Manajemen
yonatanferi@gmail.com
Drs.Ec.Icshannudin M.M dan Dedi Suselo SE.MM
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan penggadaian cabang Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, kemudian analisis data dalam penalitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda. Populasi yang di gunakan adalah karyawan Penggadaian Cabang Kota Kediri. Jumlah karyawan dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel bebas, juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable terikat.

Berdasarkan penelitian ini di sarankan kepada pihak Pegadaian cabang kota kediri agar selalu memperhatikan kondisi karyawan dan lebih memperhatikan lagi faktor-faktor budaya organisasi, kepemimpinan, dan komunikasi sehingga kepuasan kerja karyawan tetap terjaga yang pada akhirnya di harapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata kunci : Budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan.

## I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, seperti mempunyai pengetahuan yang luas dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya serta usaha dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat di lepaskan sumber daya yang di miliki oleh organisasi yang di gunakan atau di jalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Simanjuntak (2000:15), kinerja adalah mengefektifkan faktor kinerja karyawan yang secara langsung digunakan dalam proses pendapatan.

Stoner (1995) memberikan pengertian budaya sebagai kompleks atau asumsi tingkah laku cerita ,metosmetafora dan berbagi ide lain yang menjadi satu untuk penentuan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan menurut Kast dan Rosenzweig (2002:21) bahwa kita membutuhkan suatu devinisi umum dan sebuah model konseptual mengenai organisasi yang cocok untuk semua jenis kecil dan besar, informal dan formal, sederhana dan kompleks, dan organisasi yang melaksanakan berbagai aktivitas dan fungsi.

Arimba (2013), menyatakan bahwa budaya orgainsasi adalah perekat *social* yang mengingat anggota dari organisasi. Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya organisasi maka akan tercipta ide-ide dari suatu perkumpulan manusia, apabila suatu organisasi kuat maka tujuan dari organisasi tersebut akan mudah untuk dicapai.

Kepemimpinan/*leadership* merupakan topik yang menarik perhatian banyak orang dan di definisikan dengan banyak cara. Kepemimpinan dapat di definisikan berdasarkan ciri-ciri, perilaku pengaruh, pola interaksi, hubungan-hubungan peran, dan posisi jabatan administratif. Penelitian oleh Sulaiman (2014) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri individu yang memimpin yang

dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu faktor eksternal maupun internal.

Komunikasi adalah proses di mana individu, kelompok/*group* atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Berdasarkan definisi ini maka baik individu, kelompok atau organisasi dapat bertindak sebagai pengirim /*sender* maupun sebagai penerima*/receiver* (Greenberg dan Baron, 2003:69). Menurut Partini dan Hartono (2013:1223) komunikasi adalah usaha mendorong orang lain menginterprestasikan pendapat seperti apa yang di kehendaki oleh orangyang mempunyai pendapatan tersebut. Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Pelaksanaannya selalu melibatkan dua pihak, pengirim (komunikator) dan pihak penerima (komunikan). Komunikasi merupakan suatu kegiatan yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita selalu disertai dengan komunikasi.

Pegadaian cabang kota Kediri beralamat di jalan Patimura. No. 44 kota Kediri. Berdiri sejak zaman penjajahan Belanda. Hal ini nampak dari kontruksi bangunannya yang bermodel Eropa. Pegadaian dimaksudkan sebagai suatu lembaga yang memberikan fasilitas bagi warga masyarakat untuk dapat memberi pinjaman secara praktis. Pinjaman uang dimaksud lebih mudah diperoleh calon nasabah karena menjaminkan barang-barang yang mudah di dapat pula. Dengan jaminan barang seperti emas, motor dan sebagaianya bisa membantu masyarakat yang membutuhkan dana cepat hanya dengan memberikan jaminan yang di miliki oleh nasabah. Dan mengingat pentingnya fungsi pegadaian tersebut maka tiap pegawai ikut aktif dalam mengoptimalkan tujuan dari pegadaian cabang Kediri. Dalam menjalankan kegiatan khususnya pada bulan-bulan terakhir ini manajemen kurang memperhatikan tiga aspek yang dijelaskan diatas yaitu Budaya organisasi, Kepemimpinan dan Komunikasi.

Masalah budaya organisasi merupakan bagian yang takterpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada di organisasi sama banyaknya dengan jumlah karyawan yang ada pada organisasi tersebut sehingga salah satunya menyebabkan perbedaan pendapat antara pegawai satu dengan lainnya dan budaya organisasi dari tahun-ketahun yang mengalami fase perubahan atau perkembangan yang disesuaikan dengan pola hidup masyarakat yang berakibat pada pola kerja karyawan. Pimpinan di pegadaian cabang Kediri kurang memperhatikan kesopanan dalam memerintah karyawan tanpa menyadari bahwa yang dipimpinnya sudah berkeluarga.

Begitu pula dengan komunikasi kerja terkadang ada *Miss Comunication* antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan. Disamping budaya organisasai, kepemimpinan, dan komunikasi kerja. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, oleh sebab itu agar kinerja karyawan meningkat dan menghindari *miss comuniation* maka pemimpin harusnya lebih memahami karyawannya kemudian antar orang dalam organisasi harus mampu memahami dan menghargai pendapat rekannya.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: ”PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEGADAIAN CABANG KOTA KEDIRI“.

## II. METODE

### A. Variabel Penelitian

#### 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu Variabel Dependen dan variabel Independent. Variabel Dependent atau disebut Variabel terikat adalah Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011:39), sedangkan variabel independent atau yang disebut variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen / variabel terikat (Sugiyono, 2011:39). Variabel independent (X) dari hasil penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2), Dan komunikasi kerja (X3), Sedangkan variabel Dependentnya (Y) adalah kinerja karyawan.

### B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian dengan korelasion ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel (Reksoatmodjo, 2007:129). Teknik tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel bebas, budaya organisasi, kepemimpinan dan komonikasi kerja terhadap variabel terikat, kinerja karyawan di pegadaian cabang kediri.

#### 2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah kuesioner sebagai metode utama dan dibantu dengan metode observasi.

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian :

Penelitian ini berlokasi di Pegadaian cabang kota kediri. Dilaksanakan pada 2 Mei 2015 sampai Dengan selesai alasan :

a. Alasan Edukatif
b. Peneliti pernah melakukan tugas praktik kerja lapangan (PKL) di pegadaian cabang kota Kediri tersebut.

### 2. Waktu Penelitian :

Waktu yang diperlukan untuk penelitian yakni selama 4 bulan mulai dari bulan mei sampai dengan bulan Agustus 2015. Waktu 4 bulan tersebut digunakan untuk berbagai kegiatan penelitian seperti : pengajuan judul, bimbingan penuyusunan, persiapan pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan

(Sugiyono, 2011:80). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di pegadaian cabang kediri yang berjumlah 30 karyawan.

### 2. Sampel

Menurut sugiono (2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yakni penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

## E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2011:102). Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:142).

## F. Validitas Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketetapan antara data terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014:121). Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan skor-skor yang ada kemudian di korelasikan dengan menggunakan

rumus korelasi *product moment*, dengan rumus sebagai berikut :

Rumus: $r_{xy}$=

$$\frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X^2)\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$ : koefisien korelasi antara x dan y

N : jumlah subyek

X : skor item

Y : skor total

**b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005:42). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji stastistik *cronbach alpha* (*a*). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2005:42). Dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika koefisien *cronbach alpha* > 0,60 menunjukkan reliabel
2) Jika koefisien cronbach *alpha* < 0,60 menunjukkan tidak reliable

**G. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam usaha memperoleh data yang di butuhkan, metode yang di gunakan adalah:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research)*
2. Kuesioner

**H. Teknik Analisis Data**

**1. Uji Asumsi Klasik**

Dalam menganalisis data untuk membuktikan hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu :

**a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2005:91).

Multikolonieritas di deteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur

variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF=1/*tolerance*) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai t*olerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 (Ghozali, 2005:92)

**c. Uji Autokolerasi**

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2005:9596). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini akan menggunakan uji Durbin Watson (dw) yang mensyaratkan adanya konstanta (*intercept*) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara independen

Kriteria uji dengan membandingkan nilai dw dengan nilai d dari tabel Durbin Watson (Ghozali, 2005:95-96) :

1) Jika du < dw < 4-du artinya tidak terjadi autokorelasi
2) Jika dw < dl atau dw > 4-dl artinya terjadi autokorelasi
3) Jika dl < dw < du atau 4-du < dw < 4-dl, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2005:105). Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2005:105) :

1) Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan

bagaimana keadaan (naik turunya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2010:277).

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel dependen dan independen dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005:82):

$$Y = a + \beta 1X_1 + \beta 2X_2 + \beta 3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta
β1,β2,β3 = Koefisien regresi
$X_1$ = Komitmen organisasional
$X_2$ = Pengalaman kerja
$X_3$ = motivasi
e = *error*

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji t (parsial)**

Uji t (*individual test*) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y (Ghozali, 2005:84), apakah variabel komitmen organisasional ($X_1$), pengalaman kerja ($X_2$), motivasi ($X_3$) benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hipotesis yang dipakai adalah :

1) Ho : b1 : b2 : b3 = 0

Artinya variabel komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Ha : b1 : b2 : b3≠ 0

Artinya variabel komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Ghozali, 2005:84), yaitu :

1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**b. Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan

terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, 2005:84). Dalam penelitian ini, uji F di gunakan untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang di gunakan adalah :

1) Ho : b1 : b2: b3 = 0

   Artinya variable komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2) Ha : b1 : b2 : b3≠ 0

   Artinya variabel komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji F adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Ghozali, 2005 : 84), yaitu:

1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterimadan Ha ditolak.
2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolakdan Ha diterima.

**4. Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Koefisien determinasi ($R^2$) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2005:45). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu, jika nilai $R^2$ kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Namun jika nilai $R^2$ mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variabel dependen tampilan dalam program SPSS di tunjukkan dengan melihat besarnya *adjust R square*

## III HASIL DAN KESIMPULAN

Secara umum penelitian ini menunjukan hasil analisis deskriptif bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat di tunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa tiga variabel

independen, yaitu budaya organisasi ($X_1$), kepemimpinan ($X_2$) dan komunikasi ($X_3$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula Ngadiredjo. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

   Pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,170 dengan tingkat signifikan 0,035 < 0,05, artinya jika variabel budaya organisasi baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini mendukung pendapat Margono (2011), menyatakan bahwa awal proses penting guna mendapatkan masa depan perusahaan yang lebih baik karena dalam proses ini terdapat serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan dalam suatu organisasi.

   Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya budaya organisasi yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai budaya organisasi. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Malthis (2001) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kineja karyawan.

2. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

   Pengujian hipotesis dua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,153 dengan tingkat signifikan 0,037 < 0,05, artinya jika variabel kepemimpinan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini mendukung pendapat (Patimah:2015). Kepemimpinan diperlukan oleh suatu organisasi agar organisasi memiliki kualitas yang baik dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya seleksi yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini di tunjukkan dengan di perolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai seleksi.

3. **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

   Pengujian hipotesis tiga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,559 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, artinya jika variabel komunikasi baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian ini mendukung pendapat Hamalik (2000:10), yang dimaksud dengan komunikasi adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang di laksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian informasi kepada pihak yang bersangkutan. Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya motivasi yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan di perolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai motivasi.

**4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis empat menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung}$ sebesar 24,636 atau nilai sig. = 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan implikasi akan pentingnya organisasi, kepemimpinan dan komunikasi yang baik. Dengan demikian, maka karyawan akan mempertimbangkan hal tersebut sebagai pertukaran pengorbanan tenaga yang digunakan karyawan untuk bekerja pada perusahaan dan menimbulkan timbal balik antara tenaga dan hasil yang didapat.

## IV DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Edisi pertama, penerbit: Aswaja Pressindo, Yogyakarta.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Rineka Cipta .

Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-dasar Manajemen. Bandung*: CV Pustaka Setia

Azwar, S. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bernadin and Rusel, 1993. *Human Resource Manajemen*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall

Budi Setiawan, dan Waridin. 2006. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja*, Vol. 2

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Semarang* : Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*

*SPSS. Semarang*: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi 2. Yogyakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. *Pelatihan dan budaya organisasi.* Bandung: Refika Aditama.

Nurjanah, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)"*, Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang, 2008.

Panggabean, M., S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Gramedia.

Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter. 2010 "*Manajemen*", Ed 10, Jakarta: Erlangga.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Schein, Edgar, H. 2009. *Organizational Culture and Lead-ership*. Oxford Jossey-Bass Publisher. San Fransisco.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Afabeta, Bandung.

Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Murai Kencana. Jakarta.