JURNAL

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

EFFECT OF CULTURAL ORGANIZATION, LEADERSHIP, AND COMMUNICATION WORK ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES CITY MORTGAGE BRANCH KEDIRI

Oleh:

DENI SANTOSO
NPM: 12.1.02.02.0273

Dibimbing oleh :

1. Prof.Dr.H. Sugiono, S.Pd., M.M.
2. Ismayantika Dyah Puspasari. M.B.A

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Deni Santoso
NPM	: 12.1.02.02.0273
Telepon/HP	: 081331200851
Alamat Surel (Email)	: boyined@gmail.com
Judul Artikel	:Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri
Fakultas – Program Studi	: FE – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. K.H. Achmad Dahlan No.76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiatisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 10 Febuari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis
Prof.Dr.H. Sugiono, S.Pd., M.M. **NIDN: 0014015706**	**Ismayantika Dyah Puspasari. M.B.A** **NIDN: 0706108902**	**Deni Santoso** **NPM.12.1.02.02.0273**

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

DENI SANTOSO
NPM: 12.1.02.02.0273
FE – Manajemen
boyined@gmail.com
Prof.Dr.H. Sugiono, S.Pd., M.M. dan Ismayantika Dyah Puspasari. M.B.A
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakangi oleh permasalahan mengenai budaya organisasi yang beraneka ragam sesuai dengan jumlah karyawan yang banyak menimbulkan perbedaan pendapat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Kediri, pimpinan Pegadaian Cabang Kediri kurang memperhatikan kesopanan dalam memerintah karyawan tanpa menyadari bahwa yang dipimpinnya sudah berkeluarga, komunikasi terkadang ada *Miss Comunication* antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan. Dengan tujuan untuk 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. Populasi yang di gunakan adalah karyawan Penggadaian Cabang Kota Kediri. Metode pengambilan sampel merupakan sampling jenuh sebesar 30 orang karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegadaian cabang kota Kediri sesuai dengan hasil nilai signifikansi 0,043<0,05. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegadaian cabang kota Kediri dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,019<0,05. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegadaian cabang kota Kediri dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000<0,05. Hasil Uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegadaian cabang kota Kediri sesuai dengan nilai signifikansi 0,000<0,05. Hasil uji *adjusted* menunjukkan bahwa determinasi adjusted sebesar 0,780, yang berarti 78% kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel independen (budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi) dan sisanya yaitu 22% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KATA KUNCI: Budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan.

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu 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 kinerja 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 dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Mangkunegara (2006:67), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa oleh faktor yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, prioritas kerja, kepemimpinan, bonus, fasilitas kantor, serta komunikasi kerja. Pada hakikatnya kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pimpinan sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk, akibatnya pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius.

Pengertian budaya dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda pula. Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Menurut Schein (2009:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya. Oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada. Menurut Umar (2010:207), Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi normanorma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Arimba (2013), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi. Dengan demikian adanya budaya organisasi yang berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin sukses pula sehingga tujuan sebuah organisasi akan tercapai dengan baik.

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan topik yang menarik perhatian banyak orang dan didefinisikan dengan banyak cara. Kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan ciri-ciri, perilaku pengaruh, pola interaksi, hubungan-hubungan peran, dan posisi

jabatan administratif. Sebagian besar didefinisikan kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan dalam suatu kelompok maupun organisasi Yukl (2007:83). Penelitian Sulaiman (2014), menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri individu memimpin yang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu faktor eksternal maupun internal. Kepemimpinan yang baik akan berakibat baik pula terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi adalah proses yang dilakukan individu, kelompok atau *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 atau *sender* maupun sebagai penerima atau *receiver* (Greenberg dan Baron, 2003:69). Menurut Partini dan Hartono (2013:1223) komunikasi adalah usaha mendorong orang lain menginterprestasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapatan tersebut. Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Pelaksanaannya melibatkan dua pihak, antara pengirim (komunikator) dan pihak penerima (komunikan). Komunikasi merupakan suatu kegiatan yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah selalu disertai dengan komunikasi. Jadi, hubungan komunikasi dan kepemimpinan sangat penting yaitu agar kinerja karyawan tercapai.

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. 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 yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, dan komunikasi.

Masalah budaya organisasi merupakan bagian yang tak terpisahkan 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. Di samping budaya organisasi, 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 comunication* maka pemimpin harusnya lebih memahami karyawannya kemudian antar orang dalam organisasi harus mampu memahami dan menghargai pendapat rekannya.

Penelitian oleh Dolvia (2015), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sungai Pinang dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Arif (2011), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil ada pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap

Kinerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri".

II. METODE

A. Identifikasi Variabel penelitian

Variabel independent (X) dari hasil penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan komunikasi kerja (X_3), Sedangkan variabel Dependennya (Y) adalah kinerja karyawan.

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

Penelitian dengan teknik korelasional 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 pegadaian cabang kediri.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Pegadaian Cabang kota Kediri, dilaksanakan dengan alasan:

a. Alasan Edukatif, yakni tempat penelitian cenderung dekat sehingga intensitas penelitian akan jauh lebih baik dalam hal pengamatan objek dan peneliti tidak membutuhkan waktu yang lama untuk melakukan penelitian.
b. Peneliti pernah melakukan tugas praktik kerja lapangan (PKL) di pegadaian cabang kota Kediri tersebut.

Waktu yang diperlukan untuk penelitian yakni selama empat bulan mulai dari bulan pada 2 Mei 2015 sampai dengan 31 Agustus 2015.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di pegadaian cabang kediri yang berjumlah 30 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yakni penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel, yaitu 30 orang karyawan.

E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

a. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Teknik pengumpulan data

Peneliti mendatangi karyawan pegadaian yang sudah ditentukan dan disepakati oleh pihak pimpinan personalia dan meneliti guna memilih responden untuk mengisi instrumen atau angket yang sudah disediakan oleh peneliti.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validasi Instrumen

Alat uji yang digunakan untuk mengujivaliditas adalah korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengantotal skor. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks Korelasi *Product Moment Pearson* dengan signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabiltas sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakanindikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atauhandal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu (Ghozali, 2005:41). Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan *alpha cronbach*.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005 : 110). Dasar kriteria yang digunakan (Ghozali, 2005 : 110), adalah sebagai berikut :

1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model

regresi memenuhi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

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. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, apabila terjadi multikolieritas maka variabel bebas yang berkorelasi dapat dihilangkan (Ghozali, 2005 : 91).

Multikolonieritas dideteksi 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 atau *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 Heteroskedastisitas

Menurut Widarjono (2010:84), "uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi terjadi atau tidak terjadi *heteroskedastisitas,*

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka kondisi tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Menurut Widarjono (2010:98) uji autokorelasi merupakan korelasi antara variabel ganguan satu observasi dengan variabel ganguan observasi lain. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak mempunyai masalah autokorelasi. Cara mengetahui adalah dengan melihat nilai *Durbin Watson*.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Analisis data ini menggunakan angka-angka (kuantitatif) dengan metode statistik. Dalam penelitian ini data yang dihimpun melalui kuisioner selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel terikat (Y), dan 3 variabel bebas (X_1, X_2dan X_3) seperti yang dikemukakan oleh (Syofian, 2013:301) dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a+b_1 .X_1 + b_2 . X_2 + b_3 .X}$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan
X_1 = budaya organisasi
X_2 = kepemimpinan
X_3 = komunikasi
a, b_1, b_2, b_3 = koefisien variabel

b. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dapat lebih meyakinkan peneliti bahwa prediksi yang akan dilakukan peneliti semakin baik. Koefisien ditunjukkan oleh R. Sedangkan koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1.Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa

kemampuan menjelaskan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bias terhadap variabel terikat yang ada dalam model. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang baik.

c. Uji t

Pengujian ini menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (Syofian, 2013:361).

1. Hipotesis dalam bentuk statistik.

   H_0:b_1= 0 tidak ada pengaruhX_1,X_2, X_3 terhadap Y

   H_a:$b_1 \neq$ 0 ada pengaruh X_1,X_2, X_3 terhadap Y

2. Kriteria pengujian

   Jika Sig < α, maka Ho ditolak dan menerima Ha yang artinya ada pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadapY.

   Jika Sig > α, maka Ho diterima dan menolak Ha yang artinya tidak ada pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadapY.

d. Uji F simultan

Uji F digunakan untuk menguji antara pengaruh variabel bebas atau independen secara bersama-saama terhadap variabel terikat atau dependen (Syofian, 2013:360).

1) Hipotesis dalam bentuk statistik.

   H_0 : $\beta = 0$

   H_A : $\beta \neq 0$

2) Membuat hipotesis dalam bentuk model statistic

   Jika $F_{hitung} \leq F\ t_{abel}$, maka terima Ho

   Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak Ho

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Pengujian Hipotesis

Hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji secara simultan (uji F) variable Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,780, yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat sebesar 78% dan sisanya sebesar 22% yang

mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa budaya organsisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,130 dengan tingkat signifikan 0,043<0,05, artinya jika variabel budaya organisasi baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,513 dengan tingkat signifikan 0,019 < 0,05, artinya jika variabel kepemimpinan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa budaya organsisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,793 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, artinya apabila variabel komunikasi baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

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 35,182 atau nilai sig. = 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan implikasi akan pentingnya organisasi, kepemimpinan dan komunikasi yang baik.

C. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Komunikasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pegadaian cabang Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Adianto, Riduwan. 2009. *Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi dan Komunikasi dengan Pemanfaatan Software Delphi untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa*. Skripsi. Surakarta: FKIP UMS.

Amstrong, M. And Baron, A. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.

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

Arif, Sehpudin. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.Jurnal. Semarang: Universitas Diponegoro.

Bernardin and Russel. 2006. Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.

Burhanudin, 2015. *Teori perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.

Davis, Keith. 2010. *Organizational Behaviour*. New Delhi: Mcgraw Hill Company.

Dolvia, R. N. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda*. Jurnal. Samarinda: FISIP Universitas Mulawarman.

George, R. Terry. 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gibson, J. L. Et. Al. 2009. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Ivancevich, J. M. Et. Al. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Kharisma, Gogy Bara. 2013.*Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*. *Skripsi*. Semarang: FE Universitas Negeri Semarang.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset.

Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar, Dan Kunci Keberhasilan)*.Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi, kepemimpinan dan kinerja* Jakarta: Prenadamedia Group.

Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian (Cetakan Keenam)*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Partini, Sri. 2013. *Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintahan Kota Surakarta*. Skripsi. Surakarta: FE Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Robbins, S dan T., Judge. 2008. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.

Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Pustaka Setia.

Schein, E. H. 2008. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.

Sedarmayanti. 2011. *Good Governance*. Bandung: Refika Aditama.

Simanjuntak, Payaman J. (2000). *Produktivitas tenaga Kerja*. Jakarta: Grafindo.

Soejono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal. Surabaya:Manajemen dan Kewirausahaan STIESIA

Stoner. 2007. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Sulaiman. 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja sekertariat daerah Kabupaten Pidie Jaya*. Skripsi: FE Universitas Syialah Kuala.

Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Tika, Pabundu. Moh. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Yukl, Gary. 2007. *Kepemimpinan dalam Organisasi (*Edisi Kelima). Jakarta: PT. Indeks.