JURNAL

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MULIA EDUTAINMENT KEDIRI

The Influence of Leadership, the Culture of Organization, and Communication to the Performance of the Employees of Mulia Edutainment Kediri.

Oleh :

LILIK HANDAWIYAH
NPM : 12.1.02.02.0519

Dibimbing oleh:

1. **Dr. Sri Aliami., M.M.**
2. **Poniran Yudho Leksono., S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2017

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: LILIK HANDAWIYAH
NPM	: 12.1.02.02.0519
Telepon/HP	: 085 853 376 455
Alamat Surel (Email)	: Lilikhandawiyah99@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Mulia Edutainment Kediri.
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. Kh Achmad Dahlan No 76 Mojoroto Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
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 bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri 8 Januari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Sri Aliami., M.M. NIDN. 0716086403	Poniran Yudho Leksono., S.E., M.M. NIDN. 0704 047306	Lilik Handawiyah NPM: 12.1.02.02.0519

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MULIA EDUTAINMENT KEDIRI

Lilik handawiyah
12.1.02.02.0519
Ekonomi-Manajemen
Lilihandawiyah99@gmail.com
Dr. Sri Aliami.,M.M. dan Poniran Yudho Leksono.,S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Abstrak

LILIK HANDAWIYAH. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Mulia Edutainment Kediri
Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI Kediri, 2017.

Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai sumber daya manusia (SDM) yaitu perkembangan terbaru yang memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka melainkan lebih berupa modal / aset bagi institusi atau organisasi. Sumber daya manusia dilihat bukan sebagai aset utama tetapi aset yang bernilai dan dapat dikembangkan. Dalam manajemen sumber daya manusia harus mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki manusia, sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu perusahaan dimana ia bekerja. Atas dasar hal tersebut saya tertarik mengambil judul dengan variabel kepemimpinan, budaya orgaisai dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Mulia Edutainment.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel sebanyak 30 responden dari karyawan Mulia Edutainment dan data data sekunder dari berbagai sumber pustaka serta menggunakan regresi linier berganda dalam analisisnya.

Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dengan hasil variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,036<0,05, variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,000<0,05 dan komunikasi (X3) sebesar 0,008<0,05, terhadap kinerja karyawan, uji f menunjukan hasil sebesar 0,001<0,05. Hal ini menunjukan ada pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan dalam penelitian ini, antara kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan Mulia Edutainment Kediri**.**

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa kepemimpinan (XI) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y), budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), komunikasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan Mulia Edutainment diharapkan dapat meningkatkan kemampuanya dalam bidang kepemimpinanya dengan jalan mengadopsi cara - cara yang ditempuh oleh pemimpin yang berhasil dalam tugas - tugasnya atau mempelajari dan menerapkan prinsip - prinsip yang mendasari kepemimpinan yang baik dan bisa memberikan pemamahaman tentang keadaan dan kondisi yang ada .

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai sumber daya manusia (SDM) yaitu perkembangan terbaru yang memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka melainkan lebih berupa modal / aset bagi institusi atau organisasi. Konsep manajemen sumber daya manusia, dinyatakan apabila manusia itu bukanlah mesin atau alat, sehingga dalam manajemen sumber daya manusia harus mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Kepemimpinan merupakan syarat bagi sukses tidaknya strategi suatu perusahaan dan kemampuan dalam mengelola modal manusia (*human capital*) yang merupakan modal penting bagi seorang pemimpin. Menurut Tahir (2014:67), pada umumnya kepemimpinan didefenisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dari defenisi ini nampak bahwa kepemimpinan adalah suatu proses, bukan orang.

Dengan berubahnya zaman sejumlah organisasi dan perusahaan memperlakukan karyawan tidak lagi sebagai objek tetapi subjek Dengan demikian nilai yang disumbangkan oleh karyawan pada akhirnya tidak hanya nilai kerja melainkan nilai organisasional yang tinggi. Menurut Sutrisno (2010:2), budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai nilai *(values*), keyakinan keyakinan *(belives)* atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan juga dipengaruhi komunikasi karena komunikasi merupakan aktivitas yang mengintegrasikan karyawan secara prilaku dalam meningkatkan kinerjanya. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting demi terciptanya tujuan perusahaan. Menurut Effendy (2007:9), komunikasi dimaknai sebagai berikut:

> Kalau dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapkan.

Di dukung oleh teori dari Widiatmoko (2006:1), Manusia sebagai karyawan seringkali dilingkupi oleh permasalahan yang mengganggu aktivitasnya gangguan ini bisa disebabkan karena individu mengalami ketidakpuasan.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan dan sekaligus akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel Independen (X) dari penelitian kali ini adalah kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan komunikasi (X_3), Sedangkan variabel dependennya (Y) adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2014:14), penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Mulia Edutainment, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku sebagai landasan teori yang berkaitan dengan teori kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah Pendekatan Kuantitatif**.** Pendekatan kuantitatif yang memusatkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan uji intrumen variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi valid dalam uji validitas karena nilai r hitung masing-masing variabel lebih besar dari r tabel(Sig.0,05 dan N=30) sebesar 0,349. Intrumen juga reliabel dalam uji reabilitas karena cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari 0,60, yaitu kepemimpinan sebesar 0,842, budaya organisasi sebesar 0,848, komunikasi sebesar 0.876 dan kinerja karyawan sebesar 0,789.

Pada uji asumsi klasik model regresi menunjukkan asumsi normalitas, dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi menunjukkan asumsi normalitas dan telah terjadi heteroskedastisitas, terlihat terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dan menunjukkan adanya multikolinearitas karena telah diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel >10. Nilai R *Square* = 0,442 menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 44,2 %.

PEMBAHASAN

1. **Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

   Dari hasil uji t pada tabel 4.8 didapat nilai signifikasi variabel kepemimpinan lebih kecil dari taraf signifikasi (0,036 < 0,05) maka H_0 ditolak, berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erza (2011), yang membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2011:76) Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan.

2. **Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

   Dari hasil uji t pada tabel didapat nilai signifikasi variabel kepemimpinan lebih kecil dari taraf signifikasi (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak, berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi (2012) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyadi (2012:256) Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan.

3. **Pengaruh Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

   Dari hasil uji t pada tabel didapat nilai signifikasi variabel komunikasi lebih kecil dari taraf signifikasi (0,008 < 0,05) maka H_0 ditolak, berarti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Utami (2014) yang menyimpulkan bahwa komnikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:145) pengertian komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

4. **Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan antara kepemimpinan, budaya organissasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan diperoleh nilai signifikan uji F lebih kecil dari tingkat signifikasi yaitu (0,000 < 0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukakn oleh Utami (2010) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor BAPPEDA Kabupaten Sukoharjo". Erza (2011) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lestari di Kota Pekanbaru". Dan Pratiwi (2012) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar".

KESIMPULAN

Setelah melakukan kajian dan analisis data penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mulia Edutainment, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins. Hal ini berarti bahwa jika variabel kepemimpinan ditingkatkan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan.
2. Budaya Organisai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mulia Edutainment sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Robbins. Hal ini berarti bahwa jika variabel budaya organisasi ditingkatkan,

maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan.

3. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mulia Edutainment sesuai dengan teori yang dikemukakan Imron. Hal ini berarti bahwa jika variabel komunikasi ditingkatkan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mulia Edutainment dari hasil uji f.

SARAN-SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, sebaiknya pemberian tanggung jawab kerja yang jelas disesuaikan dengan kondisi lapangan yang ada sehingga tidak menimbulkan kesalahan komunikasi dan penerimaan informasi bagi karyawan yang dirasa akan menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan lebih memperhatikan variabel–variabel yang diteliti agar lebih jelas dan memudahkan dalam penilitian selanjutnya bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi mempunyai pengaruh secara simultan dengan hasil sebesar f hitung > f tabel terhadap kinerja karyawan sebesar 44,2 % dan sisanya masih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti: gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja, gaji, insentif, tunjangan, bonus serta faktor yang lain.
3. Bagi karyawan, dengan tuntutan kerja yang bisa membuat stres kerja dan bisa memicu konflik maupun ketegangan antar individu, karyawan harus berkomunkasi dengan baik dan harus berfikir kritis terhadap semua persoalan yang ada dan pemecahannya. Persaingan akan semakin kompetitif jadi jangan menganggap suatu tekanan adalah sebuah hukuman.
4. Bagi perguruan tinggi hasil penelitian ini sebaiknya digunakan sebagai masukan yang dipertimbangkan untuk menambah kajian ilmu mengenai pentingnya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Di samping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang sama dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Editor: Tjun Surjaman, Cetakan ke-20, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 19 (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.

Hadari Nawawi, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2012 *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan S.P Malayu, (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia",* Edisi Revisi Jakarta:Bumi Aksara

Imron, Ali. 2007. *Komunikasi Efektif Untuk Mendukung Kinerja Perkantoran*. www.uny.ac.id. (12 Maret 2011).

LPPM. 2015. *Panduan Penulisan Karya Tulis Ilmiah.* Kediri : Universitas Nusantara PGRI.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. "*Manajememen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. 2012. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Jakarta: Salemba Empat

Nanda Erza, R. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lestari Di Kota Pekanbaru*. Jurnal (online). Di unduh tanggal 22 Juni 2016.

Pratiwi, R. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Makassae : Universitas Hasanuddin

Reksoatmodjo, T. N. 2007. *Statistika untuk Psikologi dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Rivai, Veithzal. , Sagala, Jauvani, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk* Robbins, S, P. dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.

Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Edisi Lanjutan.* Bandung: Mandar Maju

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Kencana Prenasa Media Group

Tahir, Arifin. 2014. Buku Ajar *Perilaku Organisasi*/oleh Arifin Tahir.-- Ed.1, Cet. 1-- Yogyakarta: Deepublish

Utami, 2010. *Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di karyawan kantor BAPPEDA Kabupaten Sukoharjo*. Jurnal (online). Di unduh tanggal 22 Juni 2016.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pres.

Widiatmoko, Nugroho Tri, 2006, *Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabha Wira Dewata Sidoarjo*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Malang