

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

MOCH IFAN HADIANSYAH

*mifanhadiansyah@gmail.com*

Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*In Indonesia, recently, the development of companies has improved massively. This situation makes the companies determines to have regular progress on employees performance, especially Information Technology. With the progress, companies profit will increase. Due to these reasons, this research aimed to find out the effect of organization culture, transformational leadership and communication on the employees performance of PT. Airmas Golden Solusindo. The research was quantitative. While, the population was employees of PT. Airmas Golden Solusindo. Moreover, the data was primary. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling with questionnaires as the instrument. In line with, there were 40 respondents as sample who were given the questionnaires. In addition, the data analysis technique used multiple linier regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23.0. The research result concluded organization culture as well s communication had positive and significant effect on the employee performance. On the other hand transformational leadership had positive but insignificant effect on the employee performance.*

*Keywords: organization culture, transformational leadership, communication, employees performance.*

### ABSTRAK

Perkembangan perusahaan di Indonesia saat ini telah banyak mengalami peningkatan yang membuat perusahaan berusaha untuk membuat perbaikan secara berkala terhadap kinerja karyawannya khususnya pada bidang Teknologi Informasi sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Hal ini mendasari peneliti untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Airmas Golden Solusindo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Airmas Golden Solusindo. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komunikasi kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan di Indonesia saat ini telah banyak mengalami peningkatan yang di pengaruhi oleh banyak variabel salah satunya adalah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini membuat perusahaan berusaha untuk membuat perbaikan secara berkala untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja di sebuah perusahaan mampu membuat perusahaan lebih optimal dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan sangat di butuhkan karena dapat membentuk proses kerja karyawan sesuai dengan visi perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja. Jika di dalam sebuah perusahaan budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi kesenjangan

yang mampu membuat karyawan akan merasakan ketidaknyamanan dan akan berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Sama halnya dengan kepemimpinan transformasional yang di butuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan *performance* karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal, karena dengan proses kepemimpinan transformasional perusahaan akan berjalan ke perubahan yang di lakukan oleh pemimpin tersebut ke arah yang positif. Dalam prosesnya pun tidak semua pemimpin perusahaan bisa dikatakan seorang pemimpin yang mampu membuat perubahan dalam pengertian kepemimpinan yang transformasional, karena kepemimpinan transformasional memiliki karakter dan konsep kepemimpinan yang berbeda untuk menjalankan sebuah perusahaan.

Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini juga di dukung oleh proses komunikasi yang baik di perusahaan. Proses komunikasi juga dapat mendukung kinerja karyawan karena komunikasi adalah hal yang penting untuk berjalannya proses kerja karyawan. Proses komunikasi yang berjalan dengan baik di dukung selaras dengan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi juga memiliki hambatan yang dapat mengakibatkan kesalahan dalam berkomunikasi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo,2012:7). Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam proses berjalannya sebuah perusahaan guna mencapai target dan tujuan perusahaan. Sumber daya teknologi perusahaan pun tidak akan berjalan tanpa peran aktif karyawan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan dan menjalankan rencana, sistem, dan proses perusahaan dalam kepemimpinan yang transformasional.

Dalam perkembangan zaman milenial ini menuntut perusahaan untuk berani bersaing dengan perusahaan lain. Dalam proses persaingan yang ketat perusahaan juga di tuntut untuk melakukan komunikasi yang baik dalam tatanan hirarki karyawan agar dalam pelaksanaan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan mampu melakukannya sesuai konsep dan sistem perusahaan. Usaha perusahaan pun dilakukan dalam proses pembentukan karakter karyawan yang berkinerja tinggi, setiap perusahaan tentunya mengharapkan hal yang sama guna meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal. Kinerja karyawan yang tinggi mampu memberikan sumbangan optimal bagi perusahaan, selain itu karyawan yang berkinerja tinggi mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011:309).

Budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara tertutup begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam (Kreitner dan Kinicki, 2014:62). Dalam proses budaya organisasi tentunya di harapkan berjalannya budaya yang baik untuk mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat di ciptakan oleh para pendiri perusahaan atau pucuk kepemimpinan yang sedang memimpin, lalu disebarakan kepada karyawan sesuai lini tugas dan kewajiban masing-masing karyawan.

Budaya organisasi yang tidak sesuai dengan pribadi setiap karyawan tentunya dapat mempengaruhi budaya organisasi yang sudah dijalankan oleh perusahaan. Nilai-nilai budaya perusahaan adalah salah satu aplikasi budaya organisasi yang dapat di sebar luaskan secara kuat dan secara implisit tertanam kepada para karyawan, sehingga karyawan dapat memahami tujuan perusahaan dan menjalankannya sesuai visi dan misi perusahaan. Budaya organisasi yang tidak sesuai dengan pribadi setiap karyawan, seringkali terjadi bisa di sebabkan adanya perbedaan pemahaman budaya organisasi yang dijalankan oleh seorang pemimpin di dalam perusahaan.

Peneliti memilih variabel budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dianggap penting untuk menunjang proses organisasi di dalam perusahaan yang berdampak peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anshari *et al.*, (2014), Prabawa (2013) dan Adinata (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zhamrudz *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Robbins dan Coutler (2012:455) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan tindakan kepemimpinan yang melibatkan perubahan besar dalam mempengaruhi sikap anggota atau karyawan dan membangun komitmen untuk misi, tujuan dan strategi perusahaan. Kepemimpinan berpengaruh pada seluruh proses pencapaian tujuan perusahaan oleh karyawan mulai dari kinerja tinggi, sistem dan proses visi misi perusahaan yang tercapai. Kepemimpinan tentunya menjadi tonggak yang penting dijalankan oleh seorang pemimpin untuk membawa dan mengantarkan seluruh karyawan dalam penampilan terbaik dan kinerja perusahaan yang meningkat.

Kepemimpinan yang membuat kinerja tinggi adalah kepemimpinan yang mampu membuat percaya diri dan dorongan budaya organisasi yang mendukung, sehingga dapat dapatkan kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin transformasional memiliki komponen perilaku yang berbeda agar dapat diikuti oleh bawahannya salah satunya adalah jiwa kharismatik, dapat mempengaruhi idealis, dan stimulasi intelektualitas karena efektifitas kepemimpinan seseorang di dalam perusahaan diukur dari berkembangnya perusahaan.

Para peneliti menganggap gaya kepemimpinan ini sebagai agen perubahan, kepemimpinan transformasional telah menjadi aspek dalam menyelesaikan berbagai kasus karena kepemimpinan ini banyak memberikan perhatian serta pemberdayaan pada karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Indrawati (2015) dan Adinata (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lomanjaya *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Haryani (2010:13) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan symbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Komunikasi yang terjalin dengan baik dan kuat mampu membangun atmosfer kerja yang menyenangkan dan menimbulkan rasa *sense of belong* terhadap sesama karyawan di semua lini jabatan serta mampu menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan berimbas pada kinerja karyawan yang tinggi dan kinerja perusahaan yang meningkat.

Kerjasama yang baik terjalin dengan adanya komunikasi yang intens, dalam kesalahan komunikasi sering terjadi sehingga perlu adanya pemahaman proses komunikasi yang perlu diterapkan langsung kepada karyawan. Meminimalisir kesalahan komunikasi perlu dilakukan dalam tindakan preventif yang perlu di praktikan langsung oleh pemimpin perusahaan sehingga mampu menjadi teladan bagi karyawan dan mendapat pandangan positif dari komunikasi secara vertikal. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anshari *et al.*, (2014) dan Arizal, *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prabawa (2013) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Airmas Golden Solusindo yang

bergerak dan fokus di bidang jasa konsultan IT (Teknologi Informasi) beserta *advertising* di mana dalam aktivitasnya sering menghadapi kendala dalam bidang budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi. Permasalahan yang terjadi antara lain dalam melaksanakan tugas sering menunggu instruksi dari pimpinan, rutinitas atasan yang sangat padat menyebabkan pimpinan jarang melaksanakan interaksi dengan bawahan, sering terjadinya miskomunikasi yang membuat pekerjaan menjadi kurang maksimal. Dengan beberapa permasalahan yang terjadi maka perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian khusus kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. (3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Abdullah (2014:115) kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perlu adanya suatu perencanaan yang baik agar proses peningkatan kinerja karyawan berjalan dengan efektif.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan untuk membuat keputusan serta mengarahkan tindakan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014:62) budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara tertutup begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Budaya organisasi adalah sebuah entitas yang melekat dan di anut bersama oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi serta mampu menjadi pembeda dari organisasi yang lain. Budaya organisasi merupakan hal yang penting terutama dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam pemahaman budaya organisasi harus di anut dan dibawa oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan, sehingga budaya organisasi mampu mejadi sebuah proses system kerja dan sebuah kebiasaan yang akan dilakukan dalam peningkatan kinerja.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi seseorang di dalam tujuannya. Menurut Bangun (2012:337) kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Robbins dan Coutler (2012:455) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan tindakan kepemimpinan yang melibatkan perubahan besar dalam mempengaruhi sikap anggota atau karyawan dan membangun komitmen untuk misi, tujuan dan strategi perusahaan. Sedangkan menurut Lensufiie (2010:81) kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menciptakan perubahan positif dan menilai bagi suatu organisasi.

**Komunikasi**

Komunikasi dapat diartikan sebagian proses pemindahan ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Mangkunegara 2013:145). Menurut Haryani (2010:13) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan symbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).

**Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian sudah pernah dilakukan dan menjadi acuan oleh peneliti, diantaranya adalah dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

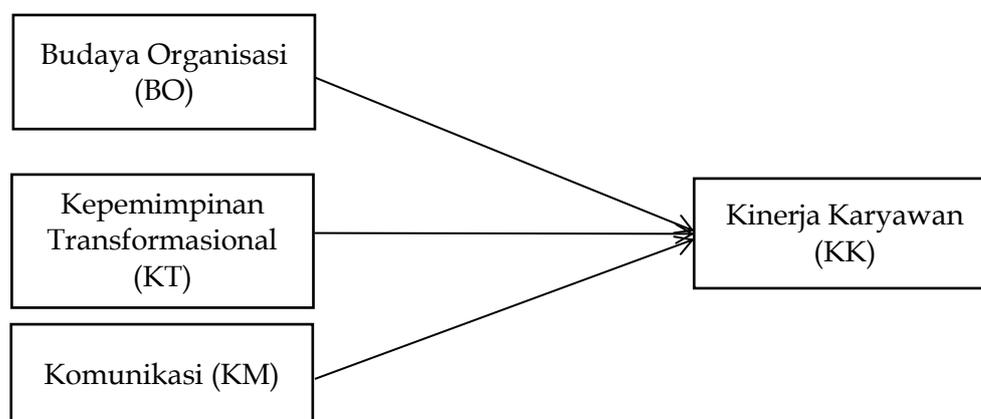
<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Teknik Analisis</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Lomanjaya <i>et al.</i> , (2014)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iss Indonesia Cabang Surabaya di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius A. Paulo	Regresi linier berganda	-kepemimpinan transformasional -kepemimpinan transaksional -kinerja karyawan	Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Putra dan Indrawati (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan.	Regresi linier berganda	-kepemimpinan transformasional -motivasi -disiplin kerja -kinerja karyawan	Kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Anshari <i>et al.</i> , (2014)	Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Regresi linier berganda	-komunikasi organisasi -budaya organisasi -kinerja	Komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Arizal, <i>et al</i> (2018)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELINDO III Cabang Tanjung Perak Surabaya.	Regresi linier berganda	-komunikasi -disiplin -pengawasan kerja -kinerja	Komunikasi, disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Prabawa (2013)	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Path Analysis	-komunikasi organisasi -gaya kepemimpinan -kinerja karyawan -budaya organisasi	Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. komunikasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan.
Zhamrudz <i>et al.</i> , (2017)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada BPR. Gunung Ringgit, Malang)	Regresi linier berganda	-motivasi -lingkungan kerja -budaya organisasi	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
Adinata (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzsis Bandung.	Regresi Linier Berganda	-kepemimpinan transformasional -motivasi -budaya organisasi -kinerja karyawan	Kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data primer diolah, 2018

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka pemikiran yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## Hipotesis

H<sub>1</sub> : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Kausal komparatif (*causal comparative research*) adalah penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi fakta dan peristiwa. Dalam penelitian ini peneliti ingin menguji hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Airmas Golden Solusindo.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:68) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu berjumlah 40 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung di lapangan yang bersumber dari para responden. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Airmas Golden Solusindo sebagai responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kegiatan penelitian di lapangan dengan menggunakan kuesioner yang di dalamnya berisi pernyataan yang ditujukan terhadap responden. Teknik ini dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan yang telah dipersiapkan dalam 40 kuesioner dan ditujukan kepada responden.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan sebagai prestasi kerja, yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012:234) adalah sebagai berikut: a) Jumlah Pekerjaan b) Kualitas Pekerjaan c) Ketepatan Waktu d) Kehadiran e) Kemampuan kerjasama

#### Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebuah entitas yang melekat dan di anut bersama oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi serta mampu menjadi pembeda dari organisasi yang lain. Menurut Robbins dan Judge (2013:512) indikator yang digunakan dalam mengukur budaya organisasi adalah: a) Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and risk taking*) b) Perhatian secara

mendetail (*Attention to detail*) c) Berorientasi pada hasil (*Outcome orientation*) d) Berorientasi pada manusia (*People orientation*) e) Berorientasi pada tim (*Team orientation*) f) Agresifitas (*Aggressiveness*) g) Stabilitas (*Stability*)

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional mencakup upaya perubahan yang positif dari apa yang bisa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Adapun indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2013:387) yaitu: a) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*) b) Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*) c) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) d) Perhatian Individu (*Individual Consideration*)

### **Komunikasi**

Komunikasi menyampaikan informasi baik berupa gagasan, fakta, pikiran, dan nilai-nilai lain yang dapat mempengaruhi orang lain. Adapun indikator komunikasi Menurut Ruslan (2010:20) yaitu: a) Adanya keterbukaan manajemen perusahaan terhadap para karyawan. b) Saling menghormati antara pimpinan dan bawahan demi tercapainya tujuan utama perusahaan. c) Adanya kesadaran dan pengakuan dari pihak perusahaan akan arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik dengan para karyawannya. d) Adanya media komunikasi yang baik dalam perusahaan.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2016:53).

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016: 43), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,7$  maka pertanyaan dinyatakan andal. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha*  $\leq 0,7$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

#### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan *probability plot* menurut Ghozali (2016:156) adalah jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti

arah garis diagonal, maka pola distribusi tidak normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut menurut Ghozali (2016:104) adalah jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali (2016:134) yaitu: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 BO + \beta_2 KT + \beta_3 KM + e$$

Keterangan :

- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi
- KK = Kinerja Karyawan
- BO = Budaya Organisasi
- KT = Kepemimpinan Transformasional
- KM = Komunikasi
- e = *Standart error*

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai F hitung < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai F hitung > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t-test menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu: a) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka ada pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,464	0,001	Valid
	KK2	0,699	0,000	Valid
	KK3	0,497	0,001	Valid
	KK4	0,541	0,000	Valid
	KK5	0,467	0,002	Valid
Budaya Organisasi (BO)	BO1	0,556	0,000	Valid
	BO2	0,341	0,031	Valid
	BO3	0,420	0,007	Valid
	BO4	0,633	0,000	Valid
	BO5	0,498	0,001	Valid
	BO6	0,346	0,029	Valid
	BO7	0,599	0,001	Valid
Kepemimpinan Transformasional (KT)	KT1	0,689	0,000	Valid
	KT2	0,650	0,000	Valid
	KT3	0,651	0,000	Valid
	KT4	0,376	0,017	Valid
Komunikasi (KM)	KM1	0,598	0,000	Valid
	KM2	0,495	0,001	Valid
	KM3	0,471	0,002	Valid
	KM4	0,620	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 dapat bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Uji Realibilitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.795	20

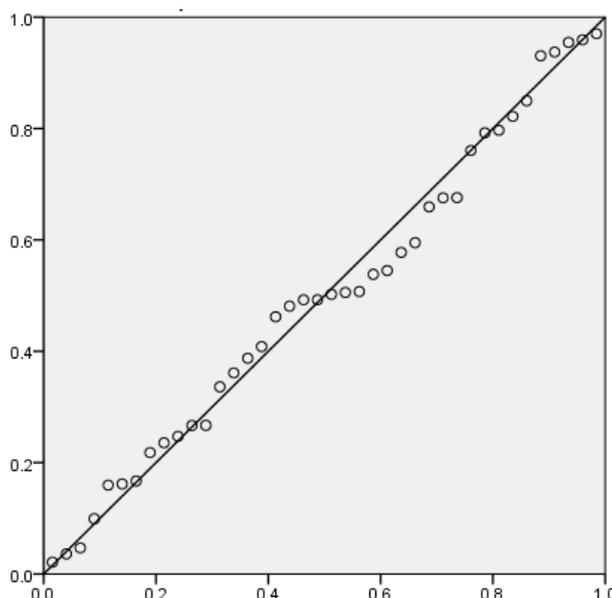
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,795 yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

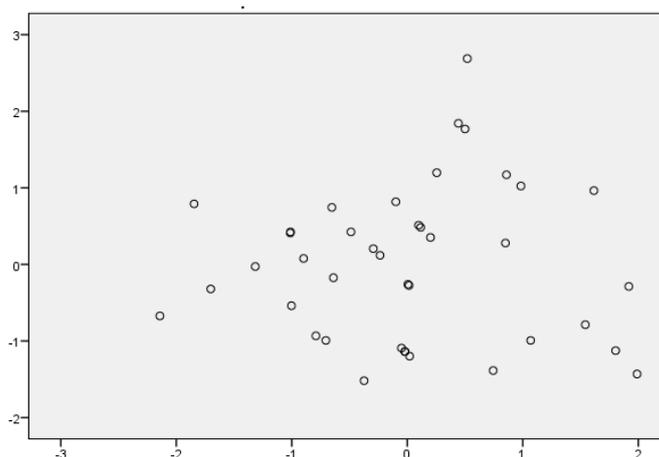
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
BO	.994	1.006
KT	.985	1.015
KM	.981	1.019

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu KM dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi keputusan menonton melalui variabel independen kualitas pelayanan, harga, lokasi dan kualitas produk.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui software SPSS 23:

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.378	.972		.389	.699
	BO	.579	.188	.432	3.086	.004
	KT	.064	.140	.064	.455	.652
	KM	.319	.147	.306	2.172	.037

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,378 + 0,579 BO + 0,064 KT + 0,319 KM + e$$

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.854	3	.618	5.075	.005 <sup>b</sup>
	Residual	4.385	36	.122		
	Total	6.239	39			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Golden Solusindo layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

**Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.597	.539	0.38499

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,597 atau 59,7%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi adalah sebesar 59,7%

sedangkan sisanya 40.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial. Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Model	t	Sig
BO	3.086	.004
KT	.455	.652
KM	2.172	.037

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: (1) Variabel budaya organisasi memiliki nilai t sebesar 3,086 dengan sig. sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai t sebesar 0,455 dengan sig. sebesar  $0,652 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Variabel komunikasi memiliki nilai t sebesar 2,172 dengan sig. sebesar  $0,037 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Golden Solusindo. Budaya organisasi merupakan hal yang penting terutama dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam pemahaman budaya organisasi harus di anut dan dibawa oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan, sehingga budaya organisasi mampu mejadi sebuah proses system kerja dan sebuah kebiasaan yang akan dilakukan dalam peningkatan kinerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap efektifitas perusahaan, terutama pada perusahaan yang mempunyai budaya yang sesuai dengan strategi dan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kesesuaian antara budaya organisasi terhadap partisipasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja yang mendorong individu untuk kreatif dalam arti dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Anshari *et al.*, (2014), Prabawa (2013) dan Adinata (2015) yang menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktus sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zhamrudz *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai

pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,652 lebih besar dari 0,05. Artinya, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan tindakan kepemimpinan yang melibatkan perubahan besar dalam mempengaruhi sikap anggota atau karyawan dan membangun komitmen untuk misi, tujuan dan strategi perusahaan (Robbins dan Coutler, 2012:455). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena pemimpin belum bisa memberikan dorongan kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan hasil kerja dan tanggung jawabnya serta membuat karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Lomanjaya *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin kurang memberikan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Indrawati (2015) dan Adinata (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi meningkat, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat bekerja dengan baik guna memenuhi kebutuhan maka akan bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. Komunikasi adalah bagian penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Anshari *et al.*, (2014) dan Arizal, *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dituntut untuk memiliki ketrampilan dalam berkomunikasi yang baik dengan bawahan maupun atasannya yang berbeda latar belakang dan berbagai daerah masing-masing yang mempunyai adat istiadat yang berbeda karena kegiatan perusahaan tidak akan lepas dari komunikasi. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prabawa (2013) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang di terapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kesesuaian antara budaya organisasi terhadap partisipasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja yang mendorong individu untuk kreatif dalam arti dapat meningkatkan kinerja perusahaan. (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin belum dapat mempengaruhi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin belum bisa memberikan dorongan kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan hasil kerja karyawannya. (3) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang ada pada karyawan maka kinerja karyawan akan

semakin meningkat. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi meningkat.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen PT. Airmas Golden Solusindo sebaiknya meningkatkan lagi budaya organisasi dengan memberikan inovasi dan perhatian pada karyawan. Selain itu meningkatkan komunikasi yang baik dan efektif perlu dilakukan pada karyawan sehingga kinerja karyawan semakin baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaannya. (2) Bagi pimpinan PT. Airmas Golden Solusindo sebaiknya perlu meningkatkan stimulasi dan memberikan dorongan kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan hasil kerja dan tanggung jawabnya. (3) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel dan menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Adinata, U.W.S. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* 9(2):136-157.
- Anshari, H., H. Masjaya., dan H.J Amin. 2014. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform* 2(3): 397-409.
- Arizal, I., Sutopo, dan A. Rahmasari. 2018. Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELINDO III Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark* 3(3): 232-247.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Haryani, 2010. Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisamandiri Pratama. *Jurnal Stie Dharmaputra* 17(28):1-20.
- Kreitner, R dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Lensufiie, T. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga. Jakarta.
- Lomanjaya, J., M. Laudi, D.C.Widjaja, dan E.W. Kartika. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iss Indonesia Cabang Surabaya di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius A. Paulo. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 2(1):1-12
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Prabawa. 2013. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt.Twc Borobudur, Prambanan Dan Ratu Boko). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Putra, I.W.A.P dan A.D. Indrawati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(1): 2982-3011.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

- \_\_\_\_\_ dan Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Ruslan, R. 2010. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S.P dan M. Coulter. 2012. *Management*. Eleventh Edition. Jakarta.
- \_\_\_\_\_ dan T.A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson Education. New Jersey
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Zhamrudz, M., M. Mansur, dan A.R. Slamet. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPR. Gunung Ringgit, Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 6(5):133-147