

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JOLLY ROGER EDUCATION CABANG GIANYAR

Kadek Dwinata Hendrayana¹⁾ Gregorius Paulus Tahu²⁾ I Gusti Ngurah
Bagus Gunadi³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : dwinatahendrayana@gmail.com

Abstract

Leadership, organizational culture and communication are things that greatly affect the performance of an employee. There are concerns and findings regarding leadership problems, organizational culture and communication in an effort to improve and improve employee performance in accordance with the objectives of this study to analyze the influence of Leadership, organizational culture and communication on employee performance at Jolly Roger Education Gianyar Branch. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique with a total sample of 60 people from the Jolly Roger Education Gianyar Branch. Data analysis in this study used Instrument Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination (R^2), F Test and t Test. Data processing is assisted by using the SPSS Version 23 for Windows application. The results showed that leadership, organizational culture positively and communication has a positive effect on employee performance at the Jolly Roger Education Gianyar Branch.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Communication, Employee Performance.*

Abstrak

Kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi merupakan suatu hal yang sangat mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Adanya perhatian dan temuan mengenai permasalahan kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang karyawan Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Uji F dan Uji t. Pengolahan data dibantu dengan menggunakan aplikasi *SPSS Version 23 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar.

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

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi (Fritz Heider, 2018:117). Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas, karena pada dasarnya kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya (Dessler, 2018:78).

Nirmalasari dan Masusan (2020) mendefinisikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan. Umumnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Seorang karyawan telah mendayagunakan kemampuan dirinya itu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan, maka diperlukan suatu penilaian. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mana yang berkualitas baik. Penelitian ini mengadopsi tempat penelitian pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar, dimana Jolly Roger Education (JR) merupakan Lembaga Pendidikan dan Konsultan Bahasa Inggris dan Mandarin. JR berdiri sejak September 2010 dan saat ini telah memiliki 5 cabang di Bali dan 1 cabang di luar kota, yaitu di Denpasar (Head Office), Tabanan, Dalung-Badung, Gianyar, Munggu, dan Lampung. Dengan Metode Belajar Dahsyat yaitu 4F Methode, JR tumbuh dan berkembang menjadi Lembaga Pendidikan Bahasa Inggris terbaik di Bali dan telah memiliki Penilaian Kinerja B. Tujuan didirikan Jolly Roger Education (JR) adalah menjadikan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Bahasa Inggris yang Inovatif dan Sertifikatif dengan metode proses belajar bahasa Inggris yang paling mudah, sederhana, praktis, aplikatif dan adaptif serta memberikan layanan bahasa inggris terbaik dan berkualitas melalui tahap yang sederhana, fleksible dan hemat waktu. Tahun 2021 Jolly Roger Education Cabang Gianyar dikelola oleh 60 orang karyawan.

Fenomena yang terjadi pada penelitian ini adalah di Jolly Roger Education Cabang Gianyar, yaitu kurangnya kesadaran akan kepemimpinan, kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pengembangan organisasi selain itu perlu ditingkatkan komunikasi pegawai yang ditunjukkan dengan kurangnya disiplin pegawai dalam menaati aturan yang ditetapkan organisasi serta hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi fenomena tersebut diantaranya yaitu: kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi. Faktor pertama adalah kepemimpinan, Leary (2018:67) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Sedangkan menurut Henry Suyono (2017:98) kepemimpinan memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena dengan kepemimpinan, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Yapentra (2021), Steven (2021) dan Kusdianto (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Nababan (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, Kasmir (2018:29) menyatakan bahwa budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang bersifat pelanggan atau

tradisional, yang sebagian besar atau kecilnya dimiliki semua anggota organisasi dan yang harus dipelajari dan setidaknya sebagian diterima oleh orang-orang baru agar dapat diterima dalam layanan perusahaan atau cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi/perusahaan). Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nelfianti (2018), Sucipto (2019) dan Handayani (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Girsang (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Arianti & Muhammad (2021:191) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau symbolsymbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Almubaroq (2019), Desani (2019) dan Kusdianto (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Akbar (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif atau kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2018:98). Berdasarkan uraian tersebut peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan penelitian sebelumnya sebagai pedoman dasar penelitian. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar”.

KAJIAN TEORI

1. *Grand theory(goal setting theory)*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (Pramesti, 2021:97). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut (Afandi, 2018:191) menjelaskan bahwa manajemen diartikan sebagai proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi

perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien.

Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan

kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja (Pratama, 2020).

HIPOTESIS PENELITIAN

H1 :Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar

H3 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar

MODEL PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini adalah Jolly Roger Education Cabang Gianyar yang beralamat di Jl. Kesatrian No.16, Gianyar, Kec. Gianyar, Kabupaten Gianyar. Obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat, variabel bebas. Dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komunikasi (X2). dan Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini 1) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka, dalam hal ini meliputi jumlah karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. 2) Data kualitatif adalah data yang berupa uraian atau keterangan-keterangan yang meliputi sejarah, struktur organisasi dan tugas masing-masing pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Adapun Sumber Data dalam Penelitian Ini yaitu Data primer merupakan data lapangan yang diperoleh langsung dari orang-orang atau pelaku yang menjadi subyek dalam penelitian ini seperti melalui hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang dibuat yaitu tentang kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap atau pendukung data primer yang berupa formulir, bukti, catatan maupun dokumen-dokumen Perusahaan lainnya pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar sebanyak 60 orang. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 responden. Metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data yaitu melalui Observasi, Wawancara, Kuisisioner, dan Studi Dokumentasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang

telah ditetapkan. Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka metode yang diambil yaitu kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun teknik dilakukan dengan menguji 1. Uji Instrumen yang terbagi menjadi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. 2. Uji Asumsi Klasik yaitu dengan menguji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. 3. Analisis regresi linear berganda, 4. Uji Hipotesis dengan analisis koefisien determinasi, uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2019) validitas dapat dilakukan dengan mengoklerasikan antar skor item instrumen dengan skor total seluruh item pertanyaan. Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,3$. Jadi untuk memenuhi syarat validitas, maka butir pertanyaan atau pertanyaan dalam penelitian harus memiliki koefisien kolerasi $> 0,3$. Apabila kolerasi antar butir skor dengan skor total kurang dari $0,3$ maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Terkait hal tersebut seluruh variabel (kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan kinerja karyawan) memiliki nilai *Pearson Corelation* diatas $0,30$. Maka dari itu seluruh variabel dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2019) berpendapat pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik

crombach Alpha, instrument dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besardari $0,60$. Terkait hal tersebut seluruh variabel (kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan kinerja karyawan) memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas $0,70$. Maka dari itu seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa total keseluruhan responden sebanyak 60, dimana jumlah laki-laki sebanyak 38,3% dan jumlah perempuan sebanyak 61,7%. Kriteria usia responden dengan nilai tertinggi diperoleh rentang umur 25-30 Tahun sebanyak 68,3% dan nilai terendah diperoleh rentang umur < 40 Tahun sebanyak 13,3%. Kriteria pendidikan terakhir dengan nilai tertinggi diperoleh kriteria pendidikan Sarjana sebanyak 78,3% dan nilai terendah diperoleh kriteria pendidikam Diploma sebanyak 21,7%. Lama bekerja dengan perolehan nilai tertinggi adalah rentang 6-10 Tahun sebanyak 70% dan masa kerja dengan perolehan nilai terendah adalah rentang < 5 Tahun sebanyak 30%.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Menurut imam Ghozali (2019) tujuan dari Uji Normalitas adalah sebagai berikut: "Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai

residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan." Uji Normalitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali (2019). Metode dipakai untuk mengetahui kenormalan model regresi adalah *one sample kolmogorov-smirnov test*. Melalui metode *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas karakteristik responden dengan jumlah data sebanyak 60, maka dengan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ berarti data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2019) tujuan dari Uji Multikolinearitas adalah sebagai berikut : "Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen". Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *variance inflation factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation faktor* (VIF). Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF di atas nilai 10 atau *tolerance value* di bawah 0,10. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF di bawah nilai 10 atau *tolerance value* di atas 0,10 (Ghozali,

2019). Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa tidak satupun dari variabel (kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi) yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam pengujian persamaan regresi merupakan data yang tidak mengalami gejala multikolinearitas

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan membuat model regresi yang melibatkan nilai *absolute* residual, yaitu dengan meregresikan nilai *absolute* residual dengan variabel independen (Ghozali, 2018:61). Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai signifikan $> 0,05$, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas yang artinya model regresi tersebut tidak mengandung adanya heterokedastisitas. Hasil signifikansi variabel bebas di atas 0,05. Terkait variabel kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,491, variabel budaya organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,930 dan variabel komunikasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,874.

Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini pakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono,2018) Analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, sehingga secara sistematis persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,381 + 0,397 X_1 + 0,345 X_2 + 0,225 X_3$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan informasi sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 0,381 dengan arah positif, mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan tetap dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi.

- b) Nilai koefisien (b_1) menunjukkan arah positif sebesar 0,397 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila kepemimpinan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- c) Nilai koefisien (b_2) menunjukkan arah positif sebesar 0,345 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- d) Nilai koefisien (b_3) menunjukkan arah positif sebesar 0,225 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila komunikasi meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Penambahan satu variabel independen, maka akan meningkatkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berbeda halnya dengan koefisien determinasi *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model, walaupun kenyataannya hasil penelitian yang dikehendaki bernilai positif namun dapat pula bernilai negatif pada variabel dependen (Ghozali, 2018:116). Hasil analisis koefisien determinasi

diperoleh sebesar 0,671, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi memberikan informasi sebesar 67,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tingkat korelasi atau hubungan antara variabel independen dan dependen sebesar 0,829 atau sekitar 82,9% yang berarti sangat kuat

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui model penelitian dengan menguji hipotesis nol bahwa apakah data empiris sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan *fit*). Pengujian model mempergunakan *level of significance* 5% (Ghozali, 2018:143). Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya model penelitian sesuai dengan nilai observasinya, sehingga model penelitian mampu memprediksi nilai observasinya. Sebaliknya jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya, sehingga model penelitian tidak mampu memprediksi nilai observasinya. Hasil Uji F pada Tabel 5.16 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha (0,05)$, yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini telah layak (*fit*), dengan demikian model penelitian yang digunakan layak dan pembuktian hipotesis dapat dilanjutkan.

3. Uji t

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial antarvariabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan komunikasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar dengan tingkat signifikansi 5%, jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial variabel *independent* pada variabel *dependent*. Hasil dari uji t signifikan maka artinya variabel bebas mempengaruhi secara parsial variabel terikat (Sugiyono, 2018). Berdasarkan Hasil pengujian Uji t dapat dijelaskan hasil pengujian statistik t sebagai berikut:

a) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar

Hasil analisis uji statistik t pada Tabel 5.14 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,397, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar.

b) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar

Hasil analisis uji statistik t pada Tabel 5.14 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,345, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti

bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar.

- c) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar

Hasil analisis uji statistik t pada Tabel 5.14 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,225, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,397 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,001 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepemimpinan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Hal ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pengaruh dari arahan tugas dan tanggungjawab yang telah disosialisasikan sebelumnya.

Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Leary (2018:67) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Sedangkan menurut Henry Suyono (2017:98) kepemimpinan memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena dengan kepemimpinan, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka.

Kajian empiris yang dilakukan sebelumnya juga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana penelitian yang dilakukan Yapentra (2021), Steven (2021) dan Kusdianto (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pengaruh dari arahan tugas dan tanggungjawab yang telah disosialisasikan sebelumnya.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,345 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,001 atau lebih kecil dari α (0,05).

Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan budaya organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Hal ini berarti bahwa peningkatan budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui tradisi atau budaya perusahaan dalam memajukan kinerja dari setiap karyawannya.

Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:29) menyatakan bahwa budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang bersifat pelanggan atau tradisional, yang sebagian besar atau kecilnya dimiliki semua anggota organisasi dan yang harus dipelajari dan setidaknya sebagian diterima oleh orang-orang baru agar dapat diterima dalam layanan perusahaan atau cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi/perusahaan).

Kajian empiris yang dilakukan sebelumnya juga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana penelitian yang dilakukan oleh Nelfianti (2018), Sucipto (2019) dan Handayani (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui tradisi atau budaya perusahaan dalam

memajukan kinerja dari setiap karyawannya.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,225 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,021 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan komunikasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Hal ini berarti bahwa peningkatan komunikasi mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi yang dilakukan secara lancar antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan agar mampu mengarahkan tugas dan tanggungjawab secara tepat dan cepat.

Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arianti & Muhammad (2021:191) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau symbolsimbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing

pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Kajian empiris yang dilakukan sebelumnya juga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana penelitian yang dilakukan oleh Almubarq (2019), Desani (2019) dan Kusdianto (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan komunikasi mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi yang dilakukan secara lancar antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan agar mampu mengarahkan tugas dan tanggungjawab secara tepat dan cepat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, selanjutnya dapat ditarik simpulan terkait hasil akhir dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepemimpinan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan budaya organisasi dapat mempengaruhi peningkatan

kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar.

3. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan komunikasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan akhir penelitian, dapat dibuatkan saran untuk menunjang kinerja Jolly Roger Education Cabang Gianyar sebagai berikut:

1. Dari pernyataan variabel kepemimpinan terkait “Pimpinan Jolly Roger Education Cabang Gianyar selalu melakukan perundingan kepada seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,98 yang masuk kategori baik. Maka dapat disarankan untuk pihak pimpinan Jolly Roger Education Cabang Gianyar dapat mempertahankan sikapnya dalam pengambilan keputusan melalui perundingan dengan karyawan, hal ini dilakukan guna menghasilkan keputusan akhir yang lebih maksimal agar seluruh ide maupun inovasi karyawan dapat dituangkan ke dalam keputusan akhir tersebut.
2. Dari pernyataan variabel budaya organisasi terkait “Seluruh karyawan selalu berinovasi serta berani mengambil risiko guna meningkatkan kinerja” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,90 yang masuk kategori baik. Maka dapat disarankan untuk

- pihak pimpinan Jolly Roger Education Cabang Gianyar dapat konsisten dan tegas dalam membimbing seluruh karyawannya, hal ini dilakukan guna menghasilkan didikan yang tegas agar seluruh karyawan mampu berinovasi serta menghasilkan hal-hal baru yang menyangkut perkembangan perusahaan.
3. Dari pernyataan variabel komunikasi terkait “Karyawan merasa senang dengan kelancaran komunikasi antar sesama guna meningkatkan kerjasama” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,97 yang masuk kategori baik. Maka dapat disarankan untuk pihak pimpinan Jolly Roger Education Cabang Gianyar dapat menjaga kerukunan hubungan antar sesama karyawan, langkah ini dilakukan karena komunikasi menjadi faktor penting dalam kelancaran kegiatan operasional perusahaan. Ketika komunikasi antar karyawan lancar, maka langkah-langkah dalam penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat dan cepat.
 4. Dari pernyataan variabel kinerja karyawan terkait “Seluruh karyawan Jolly Roger Education Cabang Gianyar selalu tepat waktu menyelesaikan tugasnya” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,90 yang masuk kategori baik. Maka dapat disarankan untuk pihak Jolly Roger Education Cabang Gianyar dapat mempertahankan kedisiplinan seluruh karyawan, langkah ini dilakukan agar seluruh karyawan mengutamakan tanggungjawab bersama dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara tepat dan cepat.
 5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tempat penelitian yang digunakan berbeda dengan tempat penelitian sekarang. Sebagai contoh peneliti berikutnya bisa menggunakan tempat penelitian PT. Balindo Jaya, karena peneliti sekarang belum bisa menggunakan sampel tersebut akibat keterbatasan waktu dan biaya sehingga diharapkan peneliti berikutnya mampu menyempurnakan kekurangan yang dihadapi oleh peneliti sekarang serta menambah jumlah sampel dari tempat penelitian terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (p. 79). Deepublish.
- Akbar. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kud Karangploso Kabupaten Malang). *Jurnal Manajemen Universitas Islam*, 6(2), 1–10.
- Almubaroq. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Universitas Brawijaya*, 7(2), 1–10.
- Arianti, D., & Muhammad, H. (2021). Etika Komunikasi Bisnis Online Di Era New Normal Perspektif Hukum Bisnis Islam. *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, 10(1), 47–64.
- Ayem. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi

- Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus PT. Pegadaian Cabang Dompusoriutu). *Jurnal Akuntansi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta*, 4(2), 1–13.
- Desani. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Universitas Prima Indonesia*, 27(2), 1063–1071.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ((2 nd Edit, p. 75). Alfabeta.
- Emron Edison. (2018). *Meneliti Perilaku Sumber Daya Manusia Pada Suatu Organisasi* (p. 84). Bandung Grafika.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi kesepuluh)* (p. 112). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Jurnal Manajemen Universitas Prima Indonesia*, 4(2), 159–170.
- Handayani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. FRJ Global Concept Jepara). *Jurnal Manajemen STIE Dharmaputra Semarang*, 48(27), 1–10.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 76). Gramedia Pustaka Utama.
- Henry Suyono. (2017). *Analisis Kepemimpinan Transformasional Pada Organisasi* (p. 98). Sinar Grafika.
- Iswanto, Y. (2019). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.
- Jenia Nur Soelistyoningrum. (2020). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt XYZ). *Jurnal Manajemen Bisnis IBN*, 23(1), 42–51.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (p. hal.15). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kharris, I. (2019). *Perilaku Keorganisasian* (p. 77). Bandung: Alfabeta.
- Kusdianto. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83–92.
- Leary. (2018). *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Perusahaan Swasta* (p. 67). Bandung Grafika.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya* (p. 91). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
<https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Nababan. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intertama Trikencana Berisnar Medan. *Jurnal Manajemen Universitas Prima Indonesia*, 28(3), 496–506.
- Nelfianti. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Manajemen STIBA*, 18(2), 119–128.
- Pramesti. (2021). *Penerapan Goal Setting Theory Pada Kinerja Karyawan* (p. 97). Selemba Empat.
- Pratama. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Jurnal Manajemen Bisnis UNHI*, 10(1), 46–53.
- Putra. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen UNUD2*, 4(8), 1–10.
- Rifmanesi. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Tnggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 8(2), 10–23.
- Sinaga. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timur Deli Wicaksana. *Jurnal Manajemen Udayana*, 2(2), 15–27.
- Soelistyoningrum. (2018). Pengaruh Perbedaan Gender, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT XYZ). *Jurnal Program Studi Magister Manajemen Universitas Tarumanagara*, 1(1), 85–91.
- Steven. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Penghargaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Prima Indonesia*, 18(3), 543–550.
- Sucipto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ansika Jitama Teknik. *Jurnal Manajemen STIE Tri Dharma Nusantara*, 4(1), 136–152.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (p. 78). Selemba Empat.
- Sugiyono, D. (2019). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Rri Mataram. *Jurnal Manajemen Bisnis UNUD*, 4(8), 2333–2349.
- Vivian. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan GRAND ASTON Hotel Pada PT. Multi Semesta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 10–24.
- Yapentra. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*, 12(1),