PENGARUH DUKUNGAN PIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMODERASI VARIABEL KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI

(STUDY EMPIRIS PADA PT. BANK BENGKULU)

T E S I S

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen

oleh :

DEKI HADIWIBAWA
NPM. 2261101006

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2024

PENGARUH DUKUNGAN PIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMODERASI VARIABEL KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI

(STUDY EMPIRIS PADA PT. BANK BENGKULU)

T E S I S

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen

oleh :

DEKI HADIWIBAWA
NPM. 2261101006

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2024

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH DUKUNGAN PIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMODERASI VARIABEL KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI (STUDY EMPIRIS PADA PT. BANK BENGKULU)

Diajukan oleh :

DEKI HADIWIBAWA

NPM. 2261101006

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M	**Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M**
NIDN. 0211107001	**NIDN. 0226058802**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DUKUNGAN PIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMODERASI VARIABEL KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI (STUDY EMPIRIS PADA PT. BANK BENGKULU)

Oleh

DEKI HADIWIBAWA
NIM. 2261101006

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jumat tanggal 3 Agustus 2024 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan:
1. **Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M** NIDN. 0225077001	.....
2. **Dr. Ahmad Junaidi, S.E., M.Si** NIDN. 0271710102	.....
3. **Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M** NIDN. 0211107001	.....
4. **Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M** NIDN. 0226058802	.....

Bengkulu, Agustus 2024
Dekan,

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

PERNYATAAN

Saya, Deki Hadiwibawa, NPM. 2261101006, menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammdiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammdiyah Bengkulu.

Bengkulu, Juli 2024

Deki Hadiwibawa
NPM. 2261101006

DECLARATION

I am Deki Hadiwibawa, NPM. 2261101006, declare that:

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in University of Muhammadiyah Bengkulu or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis , and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in University of Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu, Juli 2024
Declared by,

Deki Hadiwibawa
NPM. 2261101006

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahi robbil'alamiin atas segala nikmat Allah Swt yang tiada pernah putus tercurah sehingga dapat menjalankan seluruh aktivitas dengan lancar, termasuk dalam rangka penyelesaian penelitian Tesis ini.

Tesis ini saya persembahkan untuk:

Orangtua tersayang

Bapak Li'in Maris

Ibu Surmaini

Istri

Sepriana, S.Pd

Anak-anak

1. Visca Senawibawa
2. Clarissa Senawibawa

Keluarga besar

KATA PENGANTAR

Aassalammualaikum Wr. Wb.

Dengan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT penulis ucapkan Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, karena rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis ini dengan judul "PENGARUH DUKUNGAN PIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMODERASI VARIABEL KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI (STUDY EMPIRIS PADA PT. BANK BENGKULU)". Proposal ini di susun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan penelitian Tesis ke depan. Penyelesaian proposal ini berjalan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak. Maka penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam pembuatan proposal ini yaitu:

1. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu sekaligus sebagai dosen pembimbing pendamping.
3. Ibu Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing utama yang juga telah banyak memberikan ilmu dan meluangkan waktunya untuk membimbing saya.
4. Bapak Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M dan Bapak Dr. Ahmad Junaidi, S.E., M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan dalam

rangka menyempurnakan penelitian tesis saat ini.

5. Seluruh Dosen Dan Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada peneliti.
6. Terkhusus untuk suami, anak-anak, dan keluarga yang telah memberikan dukungan penuh untuk menyelesaikan studi Magister ini.
7. Teman-teman seperjuangan terkhusus angkatan 2023 Program Studi S2 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Semua Pihak Yang Telah Banyak Membantu Peneliti Dalam Pembuatan Proposal Penelitian Ini.

Peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan yang terdapat pada proposal penelitian ini, oleh karena itu diharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga penelitian ke depan dapat lebih bermanfaat bagi kita bersama.

Wassalammualaikum Wr. Wb.

Bengkulu, Juli 2024

DEKI HADIWIBAWA
Peneliti

ABSTRAK

Bank Bengkulu adalah salah satu organisasi yang dikenal memiliki pegawai yang tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi. Adapun fungsi bank pada umunya adalah sebagai tempat menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, menyalurkan dana kemasyarakatan dalam bentuk pinjaman dan memperlancar transaksi perdagangan dan peredaran uang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel dukungan pimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh variabel komunikasi. Penelitian ini dilakukan pada 163 pegawai Bank Bengkulu di Kabupaten Bengkulu Selatan. Data yang terkumpul melalui kuesioner Google Form kemudian diolah menggunakan alat analisis *structural equation modeling* (SEM).

Dari hasil olah data penelitian diperoleh bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dukungan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bank Bengkulu. 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi yang ada pada organisasi Bank Bengkulu terhadap kinerja para pegawai. 3) terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel dukungan pimpinan dan komunikasi antar pegawai terhadap kinerja pegawai pada Bank Bengkulu. 4) terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel budaya organisasi dan komunikasi antar pegawai terhadap kinerja pegawai pada Bank Bengkulu.

Kata kunci : dukungan pimpinan, budaya organisasi, kinerja pegawai, komunikasi

ABSTRACT

Bengkulu Bank is an organization known for having employees with a high level of discipline and performance. The function of banks in general is as a place to collect funds from the public in the form of savings, channel community funds in the form of loans and facilitate trade transactions and money circulation. This research aims to analyze the influence of leadership support variables and organizational culture on employee performance which is moderated by communication variables. This research was conducted on 163 Bengkulu Bank employees in South Bengkulu Regency. Data collected through the Google Form questionnaire was then processed using structural equation modeling (SEM) analysis tools.

From the results of research data processing, it was found that 1) there is a significant influence between the leadership support variable on employee performance at Bank Bengkulu. 2) there is a positive and significant influence between the organizational culture that exists in the Bengkulu Bank organization on employee performance. 3) there is an insignificant influence between the variables of leadership support and communication between employees on employee performance at Bank Bengkulu. 4) there is an insignificant influence between organizational culture variables and communication between employees on employee performance at Bank Bengkulu.

Key words: leadership support, organizational culture, employee performance, communication

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... Error! Bookmark not defined.
HALAMAN JUDUL **2**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN ..... Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN **5**
DECLARATION **6**
PERSEMBAHAN **7**
KATA PENGANTAR ..... Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK **8**
ABSTRACT **11**
DAFTAR ISI **12**
DAFTAR TABEL **14**
DAFTAR GAMBAR **15**
DAFTAR LAMPIRAN **16**
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 17
1.2 Rumusan Masalah 23
1.3 Tujuan Penelitian 24
1.4 Manfaat Penelitian 24
1.4.1. Manfaat Akademis 24
1.4.2. Manfaat Praktis 25
BAB II TIJAUAN PUSTAKA
2.1 Landasan Teori ..... **Error! Bookmark not defined.**
2.1.1 Kinerja Pegawai ..... **Error! Bookmark not defined.**
2.1.2 Dukungan Pimpinan ..... **Error! Bookmark not defined.**
2.1.3 Komunikasi ..... **Error! Bookmark not defined.**
2.1.4 Budaya Organisasi ..... **Error! Bookmark not defined.**
2.2 Pengaruh antar variabel ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.2.1. Pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja pegawai**Error! Bookmark not defined.**

2.2.2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai**Error! Bookmark not defined.**

2.2.3. Pengaruh moderasi komunikasi terhadap dukungan pimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai .....**Error! Bookmark not defined.**

2.3 Kerangka Penelitian .....**Error! Bookmark not defined.**

2.4 Pengembangan Hipotesis .....**Error! Bookmark not defined.**

2.5 Definisi Operasional.....**Error! Bookmark not defined.**

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

3.2 Sumber Data.....**Error! Bookmark not defined.**

3.3 Populasi dan Sampel .....**Error! Bookmark not defined.**

3.3.1 Populasi.....**Error! Bookmark not defined.**

3.3.2 Sampel.....**Error! Bookmark not defined.**

3.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data**Error! Bookmark not defined.**

3.5 Teknik Analisis Data.....**Error! Bookmark not defined.**

3.5.1 Teknik Analisis Deskriptif.....**Error! Bookmark not defined.**

3.5.2 Teknik Multivariat .....**Error! Bookmark not defined.**

3.5.2.1.Structural Equation Modelling (SEM)**Error! Bookmark not defined.**

3.5.2.2.Tahapan CB-SEM .....**Error! Bookmark not defined.**

3.5.2.3.Analisis Faktor Konfirmatori .....**Error! Bookmark not defined.**

3.5.2.4.Analisis Jalur.....**Error! Bookmark not defined.**

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....**Error! Bookmark not defined.**

4.2 Analisis Deskriptif.....**Error! Bookmark not defined.**

4.2.1 Profil Responden.....**Error! Bookmark not defined.**

4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Pimpinan**Error! Bookmark not defined.**

4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi**Error! Bookmark not defined.**

4.2.4 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Antar Pegawai**Error! Bookmark not defined.**

4.2.5 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai**Error! Bookmark not defined.**

4.2.6 Hasil Analisis Model Persamaan Structural Equation Modeling (SEM) **Error! Bookmark not defined.**

4.2.6.1 Pengujian Model Pengukuran .....**Error! Bookmark not defined.**

1. CFA Dukungan Pimpinan .....**Error! Bookmark not defined.**
2. CFA Budaya Organisasi.....**Error! Bookmark not defined.**
3. CFA Komunikasi Antar Pegawai ...**Error! Bookmark not defined.**
4. CFA Kinerja Pegawai.....**Error! Bookmark not defined.**

4.2.6.2 Pengujian Model Struktural .....**Error! Bookmark not defined.**

4.3 Pengujian Hipotesis Statistik.....**Error! Bookmark not defined.**

4.4 Pembahasan.....**Error! Bookmark not defined.**

4.2.1 Pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja pegawai**Error! Bookmark not defined.**

4.2.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai**Error! Bookmark not defined.**

4.2.3 Pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh komunikasi antar pegawai.....**Error! Bookmark not defined.**

4.2.4 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh komunikasi antar pegawai.....**Error! Bookmark not defined.**

4.5 Implikasi Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....**Error! Bookmark not defined.**

5.2 Saran.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA..... Error! Bookmark not defined.

LAMPIRAN PENELITIAN..... Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Relevan.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 2. 2 Definisi Operasional .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 1 Karakteristik Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 2 Skala Likert.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 1 Kategori Interpretasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Pimpinan**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Antar Pegawai**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 6 CFA Dukungan Pimpinan.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 7 CFA Budaya Organisasi .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 8 CFA Komunikasi Antar Pegawai .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 9 CFA Kinerja Pegawai .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Kecocokan Model (Goodness of Fit Model)**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 3. 1 Tahapan Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 2 Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 3 Garis Kontinum Dukungan Pimpinan**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 4 Garis Kontinum Budaya Organisasi .**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 5 Garis Kontinum Komunikasi Antar Pegawai**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 6 Garis Kontinum Kinerja Pegawai .....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 7 Model Pengukuran Variabel Dukungan pimpinan**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 8 Model Pengukuran Variabel Budaya organisasi**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 9 Model Pengukuran Variabel Komunikasi antar pegawai**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 10 Model Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 11 Diagram Model Struktural Standard Solutions **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 12 Hasil Gambar Hipotesis 1 .....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 13 Hasil Gambar Hipotesis 2 .....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 14 Hasil Gambar Hipotesis 3 .....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 15 Hasil Gambar Hipotesis 4 .....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 2 Distribusi Kuesioner.....**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 3 Output AMOS .....**Error! Bookmark not defined.**

Surat Keputusan Pembimbing Tesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan

melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik (Awaluddin, 2021).

Di dalam perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia berbagai factor yang dibutuhkan sudah tersedia,perusahaan atau organisasi tidak bisa berjalan.Karena sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.Oleh karena itu hendaknya perusahaan atau organisasi memberikan arahan yang positif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Bank Bengkulu adalah salah satu organisasi yang dikenal memiliki pegawai yang tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi. Adapun fungsi bank pada umunya adalah sebagai tempat menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, menyalurkan dana kemasyarakatan dalam bentuk pinjaman dan memperlancar transaksi perdagangan dan peredaran uang. Pada dasarnya fungsi perbankan yang paling pokok baik konvensional maupun syariah adalah sebagai intermediary, yaitu menampung pihak-pihak yang kelebihan dana untuk nantinya disalurkan kepada pihak –pihak yang membutuhkan dana. Salah satu misi Bank Bengkulu yaitu sumber daya manusia yang profesional dan memiliki budaya berbasis kinerja dalam artian tentang nilai dan lingkungan yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang mempengaruhi komunikasi dan budaya dalam organisasi ini (Sevtari, 2021).

Pentingnya komunikasi yang efektif dan budaya organisasi dalam proses kepemimpinan telah menjadi subyek penelitian yang luas. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa pemimpin yang berkomunikasi secara efektif dan menumbuhkan budaya organisasi yang positif cenderung memiliki karyawan yang lebih terlibat dan termotivasi.

Komunikasi merupakan kegiatan yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari manusia. Komunikasi memainkan peran penting bagi manusia untuk dapat berinteraksi dan berhubungan

satu sama lainnya. Melalui komunikasi yang terjalin dalam organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat bawahan berperan penting dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.Komunikasi dilakukan dalam rangka agar tercapainya tujuan dari perusahaan yaitu keberhasilan dari visi dan misi perusahaan tersebut. Demi tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan aplikasi komunikasi yang baik harus diperlukan untuk menghindari terjadinya*miscommunication* atau terjadinya kesalah pahaman terhadap penyampaian makna pesan sehingga makna pesan yang dimaksud tidak tersampaikan dengan baik kepada penerima pesan yang dituju (Saputra, 2017).

Komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi membantu karyawan memahami peran, tanggung jawab, dan tujuan mereka. Ini menciptakan rasa transparansi dan kepercayaan antara karyawan dan pemimpin. Kualitas komunikasi antara pemimpin dan karyawan menentukan bagaimana keterlibatan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja mereka.

Namun, komunikasi yang tidak efektif dan budaya organisasi yang negatif dapat menyebabkan rendahnya tingkat keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Dalam beberapa kasus, faktor-faktor tersebut bahkan dapat menyebabkan perputaran karyawan dan berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk memprioritaskan komunikasi yang efektif dan pengembangan budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi yang berinvestasi dalam mengembangkan pemimpin yang dapat berkomunikasi secara efektif dan menumbuhkan budaya organisasi yang positif cenderung memiliki karyawan yang lebih terlibat, termotivasi, dan produktif.

Kepemimpinan adalah aspek penting dari setiap organisasi, dan keefektifan seorang pemimpin sangat tergantung pada seberapa baik mereka berkomunikasi dengan karyawan mereka dan bagaimana mereka membentuk budaya organisasi. Komunikasi dan budaya organisasi merupakan komponen penting yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Mirnawati, 2017) ukuran kemampuan seseorang pemimpin adalah apabilah ia dalam batas tindakkan dapat diikuti oleh orang lain dengan suka relah tampa paksaan dan apabilah karyawan suda berada dalam pengaruh kepemimpinan yang demikian, maka sangat mudah membawah karyawan pada sikap kerja yang baik, harmonis dan tanggung jawab.

Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang dipilih untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar tingkat produktifitas perusahaan, efektifitas, profitabilitas, kinerja, dan semangat kerja karyawannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu, seorang pemimpin agar terus memotivasi atau memberi semangat bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan bawahannya (Ige, 2020).

Budaya organisasi sangat penting untuk dipahami karena menyangkut nilai-nilai dan norma-norma yang dijalankan oleh suatu organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatan. Budaya organisasi biasanya dibangun oleh pimpinan atau pengembang organisasi. Dalam menjalankan budaya organisasi setiap generasi karyawan

meneruskan kepada karyawan baru. karyawan dapat menyerap budaya melalui pembicaraan ataupun dengan pengalaman karyawan lain agar nilai-nilai dan norma-norma yang diterapkan dalam organisasi tetap berjalan sesuai tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Kurniawan, 2020).

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak berwujud yang dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan (Putro, 2019). Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi/perusahaan untuk mengatasi masalah, baik masalah integrasi internal maupun masalah adaptasi eksternal (Anas Fuadi, 2014).

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai bersama, keyakinan, dan praktik yang membentuk perilaku individu dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang positif menumbuhkan rasa memiliki dan komunitas di antara karyawan, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan tingkat retensi. Pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi dengan mencontohkan perilaku yang ingin mereka lihat dan mempromosikan budaya inklusivitas, keragaman, dan kolaborasi.

Variabel komunikasi dan budaya organisasi merupakan area yang membutuhkan perhatian terus menerus dari para pemimpin. Pemimpin yang mengutamakan komunikasi yang efektif dan menumbuhkan budaya organisasi yang positif cenderung memiliki karyawan yang lebih terlibat, termotivasi, dan produktif. Dengan demikian, organisasi harus berinvestasi dalam mengembangkan pemimpin yang dapat berkomunikasi secara efektif dan menumbuhkan budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Terlepas dari pentingnya komunikasi yang efektif dan budaya organisasi yang positif dalam membentuk kinerja pegawai itu sendiri, banyak organisasi berjuang untuk menerapkan praktik

ini secara efektif. Salah satu tantangan utamanya adalah bahwa komunikasi adalah proses dua arah, dan pemimpin harus bersedia mendengarkan karyawannya dan memberikan umpan balik. Namun, beberapa pemimpin mungkin lebih fokus untuk menyampaikan pesan mereka daripada secara aktif mendengarkan kekhawatiran dan umpan balik karyawan mereka. Hal ini dapat menyebabkan gangguan komunikasi dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. .

Tantangan lainnya adalah menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang positif. Mengubah budaya organisasi bisa menjadi tantangan, terutama jika sudah tertanam dalam waktu yang lama. Pemimpin mungkin berjuang untuk mencontohkan perilaku yang ingin mereka lihat atau mempromosikan budaya inklusivitas dan keragaman secara efektif. Dalam beberapa kasus, budaya organisasi yang negatif mungkin sangat mengakar sehingga sulit untuk diubah.

Selain itu, beberapa organisasi mungkin tidak memprioritaskan pengembangan pemimpin yang dapat berkomunikasi secara efektif atau menumbuhkan budaya organisasi yang positif. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pelatihan dan dukungan bagi para pemimpin, yang mengarah pada komunikasi yang tidak efektif dan budaya organisasi yang negatif.

Tantangan-tantangan ini dapat menyebabkan tingkat keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih rendah, yang pada akhirnya dapat berdampak pada keuntungan organisasi. Dengan demikian, sangat penting bagi organisasi untuk mengenali pentingnya komunikasi yang efektif dan budaya organisasi yang positif serta dukungan pimpinan dalam mengambil langkah untuk mengatasi setiap tantangan yang mungkin mereka hadapi.

Masalah yang dihadapi Bank Bengkulu adalah banyak organisasi berjuang untuk menerapkan strategi komunikasi secara efektif dan menciptakan budaya organisasi yang positif, yang mengarah ke tingkat keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih rendah. Hal

ini, pada gilirannya, berdampak negatif dalam kinerja pegawai dalam melaksanakan kepemimpinannya, yang pada akhirnya memengaruhi garis dasar organisasi dan kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa mungkin ada masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi di dalam bank yang memengaruhi cara karyawan memandang lingkungan kerja dan pemimpin mereka. Dukungan pimpinan dapat berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja. Jika karyawan menganggap pemimpin mereka sebagai komunikator yang tidak efektif atau jika budaya organisasi tidak mendukung, hal itu dapat menyebabkan pelepasan, semangat kerja yang rendah, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas.

Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dukungan pimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi di lingkungan Bank Bengkulu. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor ini, bank dapat mengambil langkah-langkah untuk mengatasi masalah apa pun dan meningkatkan lingkungan kerja karyawan secara keseluruhan.

Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan mencoba mengungkap besarnya dan kekuatan Dukungan Kepemimpinan Melalui Komunikasi dan Budaya Organisasi (Studi Pada Karyawan Bank Bengkulu), sehingga hasil kerja karyawan berpresepsi pada keberhasilan perusahaan. Mengingat masalah tersebut dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan judul “PENGARUH DUKUNGAN PIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMODERASI VARIABEL KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI (STUDY EMPIRIS PADA PT. BANK BENGKULU)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah dukungan pimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Pegawai PT. Bank Bengkulu Cabang Manna?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Pegawai PT. Bank Bengkulu Cabang Manna?
3. Apakah komunikasi dapat memoderasi antara variabel dukungan pimpinan dan kinerja Pegawai PT. Bank Bengkulu Cabang Manna?
4. Apakah komunikasi dapat memoderasi antara variabel budaya organisasi dan kinerja Pegawai PT. Bank Bengkulu Cabang Manna?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang ada di atas, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dukungan pimpinan terhadap kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh moderasi dari variabel komunikasi terhadap variabel dukungan pimpinan dan kinerja Pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh moderasi dari variabel komunikasi terhadap variabel budaya organisasi dan kinerja Pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang dapat diberikan oleh studi ini adalah peneliti dapat memberikan referensi yang lebih komprehensif, khususnya menyajikan bukti empiris tentang Pengaruh Dukungan Pimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Variabel Komunikasi Antar Pegawai (Study Empiris Pada Pt. Bank Bengkulu).

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil analisis pada penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sevuah gambaran bagi para karyawan yang khususnya di Bank Bengkulu.