

**LISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI
KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Manna – Bengkulu Selatan)



T E S I S

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

**oleh
EKO SUGIYANTO
NIM : 2261101004**

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

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI
KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Manna – Bengkulu Selatan)



T E S I S

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar
S1 Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

**oleh
EKO SUGIYANTO
NIM : 2261101004**

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

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KOMUNIKASI
INTERPERSONAL
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Manna – Bengkulu Selatan)**



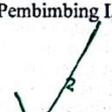
TESIS

oleh
EKO SUGIYANTO
NIM : 2261101004

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M
NIDN. 0211107001


Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M
NIDN. 0226058802

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,




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

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KOMUNIKASI
INTERPERSONAL)
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Manna – Bengkulu Selatan)**

TESIS

oleh
EKO SUGIYANTO
NIM : 2261101004

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Kamis tanggal 4 Juli 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

5. **Dr. Ir. Ririn Harini, M.P**
NIP. 196807271993022001
6. **Dr. Rina Yuniarti, S.E., M.Ak**
NIDN. 0210068101
7. **Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M**
NIDN. 0211107001
8. **Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M**
NIDN. 0226058802

Tanda Tangan:


.....

.....

.....

.....

Bengkulu, Juli 2024

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,



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

PERNYATAAN

Saya, Eko Sugiyanto, NPM. 2261101004, 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.


MELZAKA
TEMPEL
7DF18ALX204351452

Eko Sugiyanto
NPM. 2261101004

DECLARATION

I am Eko Sugiyanto, NPM. 2261101004, 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,


METERAN
TEMPEL
CE08EALX204351494

Eko Sugiyanto

NPM. 2261101004

6

CS Dipindai dengan CamScanner

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah 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

Paryono

Giyem

Istri Terkasih

Yeyen Permayanti, S.E., M.M

Mertua yang kusayangi

Samaluddin Yunir (Alm)

Yusiama (Alm)

Anak-anakku tercinta

Alfero Rivaldy Sugiyanto

Nyimas Ayu Dewi

Dukungan Keluarga Besar

Keluarga Eyang Poniah

Samaluddin Family

Yunir Family

Teman2 seangkatan yg selalu Kompak saling mendukung biar bisa wisuda bersama

KATA PENGANTAR

Aassalamualaikum 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 penelitian Tesis ini dengan judul "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KOMUNIKASI INTERPERSONAL (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Manna – Bengkulu Selatan)". 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 pembimbing pendamping.
3. Ibu Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya.
4. Ibu Dr. Ir. Ririn Harini, M.P dan Ibu Dr. Rina Yuniarti, S.E., M.Ak 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 istri, 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



Eko Sugivanto

Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil yang ada di Kabupaten Manna-Bengkulu Selatan. Peneliti juga menganalisis dengan menambahkan variabel mediasi, yaitu komunikasi interpersonal. Dimana diharapkan peran mediasi komunikasi interpersonal yang efektif dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 365 pegawai negeri sipil yang ada di Kabupaten Manna-Bengkulu Selatan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk diolah menggunakan alat analisis SEM *Partial Least Square* (PLS).

Hasil pengolahan data menyatakan bahwa: **1)** Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal ($\rho = 0,443$ dengan nilai t hitung = 8,105). **2)** Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap komunikasi interpersonal ($\rho = 0,299$ dengan nilai t hitung = 5,629). **3)** Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai ($\rho = 0,415$ dengan nilai t hitung = 9,547). **4)** Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ($\rho = 0,300$ dengan nilai t hitung = 8,013). **5)** Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ($\rho = 0,477$ dengan nilai t hitung = 9,990). **6)** Variabel komunikasi interpersonal mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (t hitung = 4,874).

Kata kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and organizational culture on the performance of civil servants in Manna Regency, South Bengkulu. The researcher also analyzed by adding a mediating variable, namely interpersonal communication. Where it is expected that the role of effective interpersonal communication mediation can mediate the relationship between leadership, organizational culture, and improve employee performance. This study is a quantitative study with a sample of 365 civil

servants in Manna Regency, South Bengkulu. Data were collected using a questionnaire to be processed using the SEM Partial Least Square (PLS) analysis tool.

The results of data processing state that: 1) There is a significant influence between leadership and interpersonal communication ($\rho = 0.443$ with a calculated t value = 8.105). 2) There is a significant influence between organizational culture and interpersonal communication ($\rho = 0.299$ with a calculated t value = 5.629). 3) There is a significant influence between interpersonal communication and employee performance ($\rho = 0.415$ with a calculated t value = 9.547). 4) There is a significant influence between leadership and employee performance ($\rho = 0.300$ with a calculated t value = 8.013). 5) There is a significant influence between organizational culture and employee performance ($\rho = 0.477$ with a calculated t value = 9.990). 6) Interpersonal communication variables are able to mediate the relationship between organizational culture and employee performance (calculated t = 4.874).

Keywords : Leadership, Organizational Culture, Interpersonal Communication, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
HALAMAN JUDUL.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	3
PERNYATAAN.....	4
DECLARATION	6
PERSEMBAHAN.....	6
KATA PENGANTAR	8
ABSTRAK	9
ABSTRACT	10

DAFTAR ISI.....	11
DAFTAR TABEL.....	14
DAFTAR GAMBAR	15
DAFTAR LAMPIRAN.....	16
BAB I PENDAHULUAN	17
1.1 Latar Belakang	17
1.2 Rumusan Masalah	24
1.3 Tujuan Penelitian	24
1.4 Manfaat Penelitian	25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Komunikasi Interpersonal	Error! Bookmark not defined.
2.1.5 Pengaruh antar Variabel	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Terdahulu	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	Error! Bookmark not defined.
3.1 Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.1. Skala Pengukuran.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.2. Tahapan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2 Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.3 Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Populasi	Error! Bookmark not defined.
3.2.2 Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.4 Metode Pengumpulan 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.
3.5.3 <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Error! Bookmark not defined.

3.5.4	Tahapan CB-SEM	Error! Bookmark not defined.
3.5.5	Analisis Faktor Konfirmatori.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.6	Analisis Jalur	Error! Bookmark not defined.
3.6	Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
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 Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
4.2.3.	Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
4.2.4.	Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Interpersonal	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.
4.2.7.	Pengujian Model Pengukuran.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.8.	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 kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi interpersonal	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai ...	Error! Bookmark not defined.
4.2.4	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Error! Bookmark not defined.
4.2.5	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Error! Bookmark not defined.
4.2.6	Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di mediasi komunikasi interpersonal...	Error! Bookmark not defined.
4.5	Implikasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Output Pengolahan Data.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	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 3. 3 Statistik-Statistik Uji Kecocokan Model.....	Error! Bookmark not defined.

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

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

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

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

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

Tabel 4. 6 CFA Kepemimpinan**Error! Bookmark not defined.**

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

Tabel 4. 8 CFA Komunikasi Interpersonal.....**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 3. 2 Model Struktural**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 Kepemimpinan**Error! Bookmark not defined.**

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

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

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

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

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

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

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

Gambar 4. 11 Diagram Model Struktural Penelitian T-Value**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 12 Diagram Model Struktural Standard Solutions**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 13 Hasil Gambar Hipotesis 1**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

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

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 3 Output Pengolahan Data**Error! Bookmark not defined.**

Surat Keputusan Pembimbing Tesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dan berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut tidak terlepas dan keberadaan sekolah dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dalam menghadapi tantangan zaman dan kemajuan teknologi. Kemajuan dan perkembangan yang terjadi menghendaki setiap individu mampu bertahan hidup dan bersaing dalam kemajuan tersebut Pendidikan merupakan upaya pengembangan kemampuan dan kepribadian yang mampu menjawab tantangan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan yang sedang dan akan terjadi. Sagala (2007) menyebutkan bahwa tugas utama sekolah adalah menjalankan proses belajar-mengajar, evaluasi kemajuan peserta didik, dan meluluskan peserta didik yang berkualitas memenuhi standar yang dipersyaratkan.

Peran mediasi komunikasi interpersonal yang efektif dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Misalnya, kepemimpinan yang kuat dapat mengarah pada saluran komunikasi yang terbuka, menumbuhkan budaya organisasi yang positif yang menghargai kolaborasi dan umpan balik. Hal ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan kinerja pegawai karena

mereka merasa lebih terlibat dan didukung. Peran Mediasi Budaya organisasi dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Budaya suportif dan inklusif yang didorong oleh kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, budaya negatif akibat praktik kepemimpinan yang buruk dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Peran mediasi kepemimpinan dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif dapat membentuk dan mempengaruhi budaya, mengedepankan nilai-nilai dan perilaku yang sejalan dengan kinerja tinggi. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak efektif dapat berkontribusi pada budaya beracun yang menghambat kinerja pegawai. Singkatnya, mediasi membantu menjelaskan bagaimana variabel-variabel ini saling berhubungan. Komunikasi interpersonal yang efektif, kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi yang positif, dan kinerja pegawai yang tinggi merupakan faktor-faktor yang saling terkait yang berkontribusi terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi. Para peneliti dan praktisi sering menggunakan analisis mediasi untuk menggali lebih dalam hubungan ini, sehingga memberikan wawasan untuk meningkatkan dinamika dan hasil organisasi.

Memahami mediasi komunikasi antarpribadi dalam hubungan ini memiliki arti penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan praktik kepemimpinan, memupuk budaya organisasi yang positif, dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan mengungkap nuansa mediasi ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang ditargetkan untuk mendorong komunikasi yang efektif, menyelaraskan praktik kepemimpinan dengan nilai-nilai budaya, dan mengoptimalkan hasil kinerja. Studi ini tidak hanya relevan secara akademis tetapi juga sangat praktis,

menawarkan wawasan yang dapat ditindaklanjuti bagi para pemimpin organisasi, profesional SDM, dan spesialis komunikasi yang berupaya menciptakan tempat kerja yang berkembang berdasarkan komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kuat, dan budaya yang kondusif bagi keunggulan pegawai.

Pada bagian selanjutnya, kita akan mempelajari pemeriksaan komprehensif terhadap literatur, metodologi penelitian, analisis data, dan rekomendasi, yang menyoroti hubungan rumit antara komunikasi interpersonal, variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Melalui eksplorasi ini, kami bertujuan untuk memberikan wawasan berharga yang dapat mengkatalisasi perubahan positif dalam organisasi dan berkontribusi pada wacana yang lebih luas mengenai efektivitas organisasi di abad ke-21.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi bukan sekedar hierarki top-down tetapi interaksi dinamis antara pemimpin dan timnya. Pemimpin yang efektif tidak hanya mempengaruhi produktivitas dan motivasi tenaga kerja mereka tetapi juga memainkan peran mendasar dalam membentuk budaya organisasi. Budaya organisasi, pada gilirannya, secara signifikan berdampak pada perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Ia bertindak sebagai kepribadian kolektif suatu organisasi, memandu cara individu di dalamnya berinteraksi, membuat keputusan, dan mencapai tujuan.

Edison et al., (2018) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan dalam suatu organisasi lebih dari sekedar wewenang dan pengawasan. Kepemimpinan yang efektif adalah tentang menginspirasi, memotivasi, dan membimbing individu dan tim menuju tujuan bersama. Variabel kepemimpinan mencakup berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan (misalnya otokratis, demokratis, transformasional), perilaku

kepemimpinan (misalnya keterampilan komunikasi, kemampuan mengambil keputusan, empati), dan efektivitas kepemimpinan (misalnya pencapaian tujuan organisasi, kepuasan pegawai). Variabel kepemimpinan tidak hanya mempengaruhi arah strategis suatu organisasi tetapi juga pengalaman sehari-hari pegawai. Pemimpin yang efektif dapat menumbuhkan kepercayaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menginspirasi inovasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan kebingungan, demotivasi, dan tingkat turnover yang tinggi.

Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan, nilai, norma, dan praktik kolektif yang menentukan bagaimana suatu organisasi beroperasi. Hal ini sering digambarkan sebagai “kepribadian” suatu organisasi dan memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai. Budaya organisasi mencakup unsur-unsur seperti norma komunikasi, praktik kolaborasi, standar etika, dan tingkat kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan keterlibatan pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja secara keseluruhan. Pegawai yang selaras dengan budaya organisasi cenderung menyelaraskan tindakan mereka dengan nilai-nilai organisasi, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang kohesif dan produktif. Di sisi lain, budaya yang beracun atau tidak selaras dapat mengakibatkan pelepasan diri, konflik, dan penurunan kinerja.

Beberapa fungsi budaya bagi suatu organisasi yaitu 1) budaya berperan sebagai tapal batas organisasi, artinya budaya berfungsi menciptakan identitas atau ciri suatu organisasi yang dapat membedakannya dengan organisasi lain, 2) budaya dapat membawa suatu rasa identitas bagi para anggotanya, artinya budaya mampu menanamkan rasa bangga menjadi anggota organisasinya, 3) budaya dapat menumbuhkan komitmen dan kesetiaan anggota yang lebih luas terhadap

organisasinya dibanding komitmen terhadap hal-hal yang lebih sempit secara individual, 4) budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial, artinya budaya organisasi dapat menimbulkan rasa kebersamaan diantara sesama anggota yang dapat mempersatukan semua komponen organisasi, dan 5) budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang dapat membentuk sikap dan perilaku para anggotanya. Kuat lemahnya budaya suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada bagaimana para pegawai menghayati dan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut. Budaya yang kuat tentunya akan dapat menciptakan dan memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dengan demikian pegawai akan tetap setia pada organisasinya dan tidak akan mudah terpengaruh oleh faktor-faktor lain, baik dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi sendiri. Budaya perusahaan juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya yang kurang baik atau negatif tentunya juga akan berpengaruh pula terhadap motivasi kerja pegawai. Pegawai akan malas bekerja karena tidak ada nilai-nilai positif yang dapat mendorong agar mereka bekerja lebih baik. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi, ikatan batin antara pegawai untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat (Herlambang & Fuadi, 2018).

Kinerja pegawai adalah konsep multifaset yang mencakup kemampuan individu untuk mencapai tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya dan memberikan

kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Ini mencakup dimensi seperti produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, dan kepuasan kerja. Kinerja pegawai yang tinggi merupakan pendorong utama keberhasilan organisasi, karena berdampak langsung pada pencapaian tujuan, kepuasan pelanggan, dan keunggulan kompetitif.

Komunikasi adalah sumber kehidupan dari interaksi ini. Komunikasi interpersonal yang efektif antara pemimpin dan pegawai dapat menumbuhkan budaya kepercayaan, transparansi, dan kolaborasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, pelepasan diri, dan penurunan kinerja. Dengan demikian, cara pemimpin berkomunikasi dengan timnya dan kualitas komunikasi di seluruh organisasi mempunyai implikasi besar terhadap efektivitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan pada akhirnya, kinerja pegawai.

Komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima dapat menanggapi pesan secara langsung. Menurut Effendy (2003) komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh lawan bicara atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera.

Inti dari elemen-elemen yang saling berhubungan ini terletak pada komunikasi interpersonal. Ini berfungsi sebagai saluran mendasar yang melaluinya variabel kepemimpinan disampaikan, budaya organisasi dilestarikan, dan kinerja pegawai dipengaruhi. Komunikasi interpersonal yang efektif tidak hanya melibatkan pertukaran informasi tetapi juga transmisi nilai, visi, dan motivasi.

Ketika pemimpin berkomunikasi secara efektif dengan timnya, mereka dapat menginspirasi kepercayaan, menyampaikan tujuan, dan menyelaraskan pegawai dengan misi organisasi. Selain itu, pola komunikasi dalam suatu organisasi dapat

memperkuat atau menantang budaya yang ada. Komunikasi yang terbuka dan transparan menumbuhkan budaya kepercayaan dan kolaborasi, sementara komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakselarasan budaya.

Lebih jauh lagi, komunikasi berfungsi sebagai media **dimana** para pemimpin dapat memberikan umpan balik, memperjelas harapan, dan menawarkan dukungan kepada pegawai, yang semuanya dapat berdampak signifikan terhadap kinerja individu dan kolektif. Mengingat hubungan yang rumit antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja pegawai, dan komunikasi antarpribadi, penting untuk melakukan penyelidikan sistematis terhadap peran mediasi komunikasi. Memahami bagaimana komunikasi mempengaruhi dan membentuk aspek-aspek penting dalam kehidupan organisasi ini mempunyai implikasi besar bagi bisnis yang ingin meningkatkan efektivitas kepemimpinan, memupuk budaya positif, dan mengoptimalkan kinerja pegawai.

Pada bagian selanjutnya dari penelitian ini, kita akan mengeksplorasi literatur yang ada, metodologi penelitian, teknik analisis data, dan rekomendasi untuk menjelaskan jaringan interaksi yang kompleks antara variabel-variabel ini. Dengan melakukan hal ini, kami bertujuan untuk memberikan wawasan berharga dan strategi praktis yang dapat memberdayakan organisasi untuk menciptakan lingkungan dimana komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kuat, keselarasan budaya, dan kinerja pegawai yang unggul bersatu untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan mencoba mengungkap besarnya dan kekuatan Mediasi Komunikasi Interpersonal Pada Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai. Mengingat masalah tersebut dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian yang

berkaitan dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komunikasi Interpersonal”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal?
3. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah komunikasi interpersonal dapat memidiasi pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menjawab dan memecahkan masalah penelitian yang ada pada rumusan masalah yang telah ada di atas, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi interpersonal?
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai?
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?

6. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dapat memidiasi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat-manfaat tersebut adalah:

1.1.1 Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan Komunikasi, budaya organisasi, dan Kinerja Perusahaan.

1.1.2 Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi institusi terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut Komunikasi, budaya organisasi, dan Kinerja Perusahaan.

1.1.3 Bagi Kalangan Akademik

Manfaat akademis yang dapat diberikan oleh studi ini adalah peneliti dapat memberikan referensi yang lebih komprehensif, khususnya menyajikan bukti empiris tentang mediasi komunikasi interpersonal dalam hubungan kompleks antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai