



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI
INDONESIA TBK. KOTA BENGKULU**

Meilaty Fintahariasari¹, Yumi Septiani²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

e-mail: *¹mheyfinta@umb.ac.id, ²yumiseptiani17091999@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Kota Bengkulu baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Kota Bengkulu berjumlah 109 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan diperoleh nilai F_{hitung} 62.084 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2.69 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H_0 . Dengan demikian secara bersamaan Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komunikasi Interpersonal (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Komunikasi Interpersonal; dan Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study, among others, to determine and analyze the effect of leadership, organizational culture and interpersonal communication on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bengkulu Region. This research is included descriptive quantitative. Samples of this study were employees of PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bengkulu Region has 109 employees. Data were analyzed using multiple linear regression and hypothesis testing. The results showed that simultaneously the calculated F value was 62.084 which was greater than the F_{table} value of 2.69 and the significant value was 0.000 less than 0.05. This indicates H_0 is accepted.. Thus simultaneously Leadership (X_1), Organizational Culture (X_2) and Interpersonal Communication (X_3) have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Leadership; Organizational Culture; Interpersonal Communication; and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

PT. Telkom merupakan anak perusahaan dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom), yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. Pendirian PT Telkom merupakan bagian dari komitmen

Telkom untuk terus mengembangkan jaringan *broadband* guna memberikan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. PT. Telkom Bengkulu telah memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung proses lainnya. Hingga saat ini kegiatan operasional yang ada pada PT. Telkom

dinilai sudah membaik dalam memberikan pelayanan. Beberapa layanan yang tersedia yaitu pengajuan jaringan internet telkom,

Perusahaan yang dibentuk di sektor industri dan jasa membutuhkan tujuan dan harus dicapai. Keberhasilan bisnis ditentukan oleh berbagai faktor, seperti tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai hal tersebut. Karena mereka mengerahkan seluruh sumber daya yang ada dan setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja yang diukur terhadap hasil yang terjadi pada waktu lain dan digunakan sebagai ukuran kinerja di masa yang akan datang. Oleh karena itu, kinerja merupakan efek sinergis dalam pencapaian tujuan kerja dan pencapaian kemampuan pegawai untuk kinerja yang optimal (Rusdi A Rifai, 2004). Kinerja karyawan biasanya disebabkan oleh kinerja bawahan yang tidak memuaskan, atasan tidak memberikan umpan balik yang memadai, atau kesalahpahaman dalam komunikasi untuk memulai. Kurangnya pelatihan karyawan ini menyebabkan menyalahkan karyawan karena mempertimbangkan kinerja karyawan yang buruk. Hal ini memungkinkan HRD untuk menengahi antara atasan dan bawahan jika terjadi masalah pribadi, menangani potensi masalah secara khusus, dan memastikan bahwa semua karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, Kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses atau kegiatan yang mengarahkan perilaku orang agar mencapai hasil yang diinginkan (Apriyanti et al., 2020; Finthariasari, 2021; Hamzah & Sarwoko, 2020). Fungsi seorang pemimpin tidak hanya memberikan bimbingan atau arahan

telkom indihome, jaringan tv kabel dan pemasangan jaringan telepon.

kepada karyawan serta dapat memberikan ketegasan-ketegasan akan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya perusahaan. Perusahaan terdiri dari berbagai elemen yang saling berhubungan dengan dibentuknya budaya yang lebih besar. Budaya dibangun untuk mengurai tantangan dimasa yang lalu dengan berbagai kebijakan, prosedur, filosofi perusahaan dan kebiasaan merupakan respon terhadap situasi dimasa yang lalu. Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak berwujud yang dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan (Putro, 2019).

Selain kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik, perusahaan juga membutuhkan komunikasi interpersonal agar dapat menjalankan aktivitas organisasinya dengan tepat sasaran (Finthariasari, 2019). Komunikasi interpersonal yang ada dapat menentukan seberapa baik seorang karyawan memahami kewajiban dan tanggung jawab seorang karyawan. Hal ini berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri, apakah karyawan tersebut sejalan dengan tujuan perusahaan atau tidak. Komunikasi interpersonal juga perlu menciptakan kondisi kerja yang nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik menghasilkan balasan yang baik, sehingga semuanya bisa dilakukan. Pendelegasian wewenang, penugasan tugas teknis, arahan, dan motivasi semuanya memerlukan keterampilan komunikasi yang efektif. Kerjasama dan koordinasi memerlukan keterampilan komunikasi yang efektif, khususnya komunikasi interpersonal.

Penelitian ini dilandaskan atas beberapa penemuan (Finthariasari, 2015;

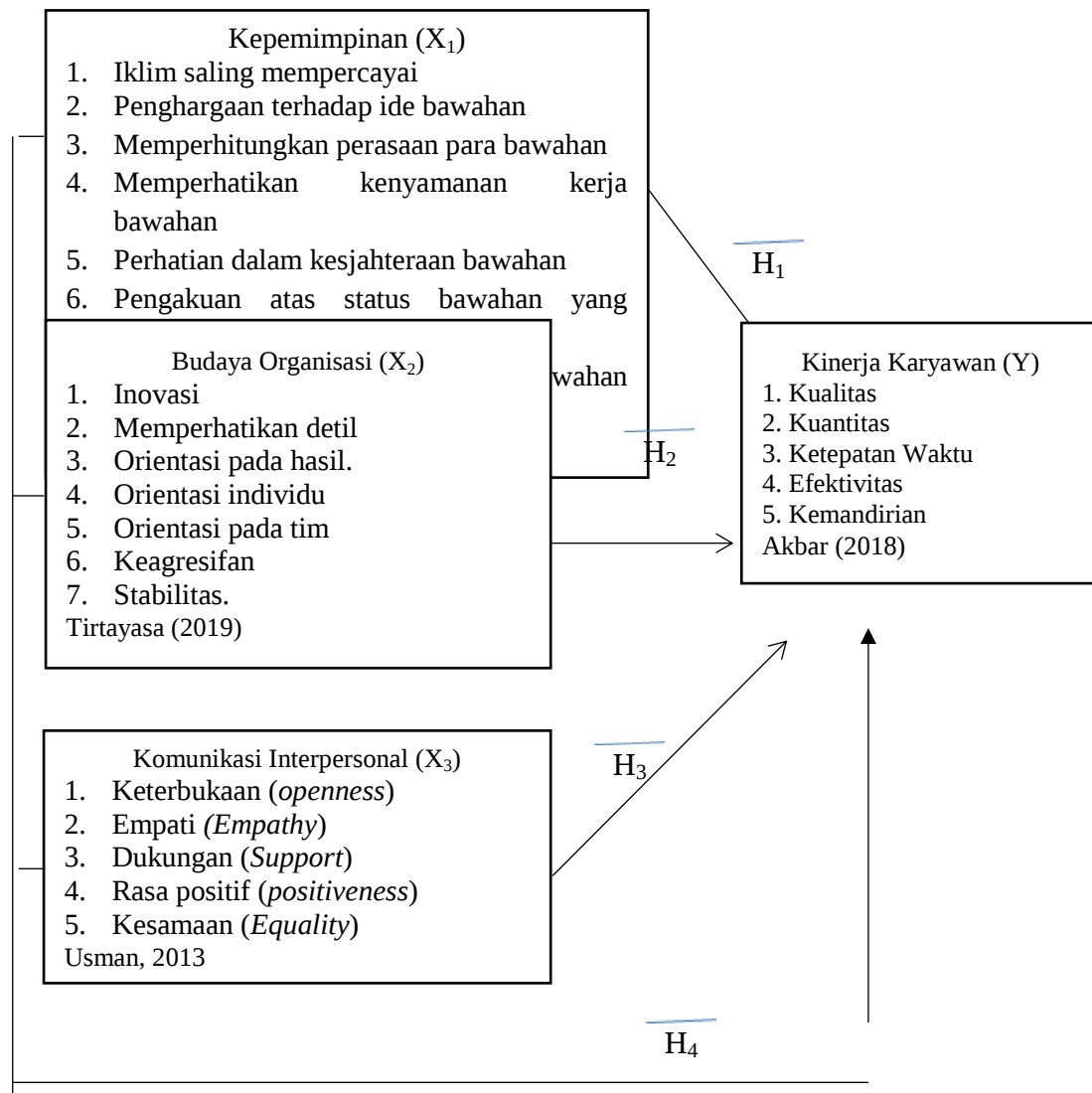
Pohan, 2021) mengenai penelitian pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah

Kota Bengkulu secara parsial dan secara simultan.

Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan mencoba mengungkap seberapa besar pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Bengkulu, sehingga hasil kerja karyawan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2009). Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Bengkulu yang berjumlah 109 orang. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan *probability sampling*, khususnya *proportional stratified random sampling* dengan rumus slovin. Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne}$$

Dimana:

n : Jumlah anggota/sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas eror toleransi kesalahan, dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05

Populasi yang diikutsertakan dalam penelitian ini adalah 150 dan tingkat kesalahan ditetapkan pada tingkat signifikansi 0,05, sehingga ukuran sampel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot (0,05) \cdot (0,05)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,375}$$

$$n = 109,09 \text{ dibulatkan menjadi } 109$$

Jadi, sampel yang dipakai dalam penelitian ini berjumlah 109 karyawan.

Responden akan didata dengan jenis dan karakteristik yang berupa karakteristik jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data, ada beberapa yang peneliti gunakan yaitu: (1) Dokumentasi, (2) Observasi, (3) Interview, (4) Kuesioner.

Tanggapan responden dinilai untuk mengukur tanggapan mereka dengan skala likert 5 point (1= sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden (n= 109)

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	87	79,82%
	Perempuan	22	20,18%
Usia	18-25	52	47.70%
	25-30	29	26.60%
	30-35	18	16.50%
	> 35	10	9.20%
	SLTA	59	54.10%
Pendidikan Terakhir	Diploma	15	13.80%
	S1	25	22.90%
	S2	10	9.20%

Sumber : Data yang diolah 2022

Analisis data diatas bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin

didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 87 orang (79,82%), dengan karakteristik usia didominasi oleh karyawan



yang berusia 18-25 tahun sebanyak 52 orang (47,70%) dan karakteristik

pendidikan terakhir yang mendominasi SLTA sebanyak 59 orang (54,10%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Correlated Item Pernyataan Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	1	0.711	0.361	Valid
	2	0.772	0.361	Valid
	3	0.405	0.361	Valid
	4	0.669	0.361	Valid
	5	0.708	0.361	Valid
	6	0.851	0.361	Valid
	7	0.839	0.361	Valid
Budaya Organisasi	1	0.651	0.361	Valid
	2	0.701	0.361	Valid
	3	0.639	0.361	Valid
	4	0.424	0.361	Valid
	5	0.49	0.361	Valid
	6	0.704	0.361	Valid
	7	0.405	0.361	Valid
Komunikasi Interpersonal	1	0.627	0.361	Valid
	2	0.793	0.361	Valid
	3	0.523	0.361	Valid
	4	0.677	0.361	Valid
	5	0.767	0.361	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.664	0.361	Valid
	2	0.698	0.361	Valid
	3	0.793	0.361	Valid
	4	0.726	0.361	Valid
	5	0.635	0.361	Valid

Source : Output SPSS 24.0

Tabel di atas terlihat bahwa nilai korelasi item total yang disesuaikan atau nilai masing-masing variabel adalah > 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam setiap kuesioner valid untuk masing-masing variabel dan layak digunakan dalam survei ini. Artinya item-

item dalam setiap pernyataan dapat mengukur dan menjelaskan variabel dengan baik.

Analisis selanjutnya yaitu menganalisis reliabilitas, dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.842	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0.662	Reliabel
3	Komunikasi Interpersonal	0.712	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.740	Reliabel

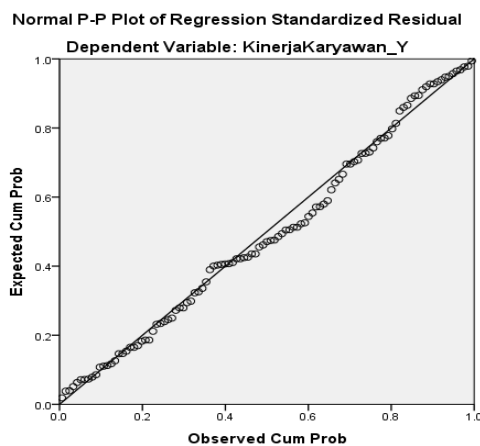
Source : Output SPSS 24.0

Berdasarkan tabel diatas menampilkan hasil pengujian untuk setiap variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel merupakan ukuran reliabel dengan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Artinya instrumen penelitian (kuesioner) menghasilkan hasil yang dapat diandalkan (konstan), sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber :output SPSS 24,0

Gambar 2 Grafik Histrogram Uji Normalitas

Dari gambar diatas menunjukan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti

arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji multikolinearitas antara Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komunikasi Interpersonal (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.507	1.972	Non Multikolinearitas
2	Budaya	0.345	2.898	Non

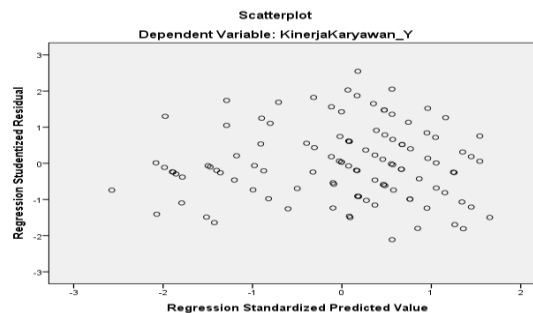
	Organisasi			Multikolinearitas
3	Komunikasi Interpersonal	0.593	1.680	Non Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 24.0

Berdasarkan tabel 4 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan niali VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksama varians. Adapun hasil uji statistik heteroskedestisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Uji Penyimpangan Heteroskedestisitas
Antara variabel-variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komunikasi Interpersonal (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedestisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedestisitas pada

model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan estimasi regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.303	1.704		.178	.859
	Kepemimpinan_X1	.383	.064	.489	5.943	.000
	Budaya Organisasi_X2	.183	.066	.276	2.767	.007
	Komunikasi Interpersonal_X3	.184	.078	.180	2.364	.020
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.303 + 0.383 (X_1) + 0.183 (X_2) + 0.184(X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai Konstan 0.303 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komunikasi Interpersonal (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 0.303. Maksudnya apabila variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komunikasi Interpersonal (X_3) tidak ada maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 0.303. (2) Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.383 mempunyai makna jika variabel Kepemimpinan (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.383 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X_2) dan variabel Komunikasi Interpersonal (X_3)

dianggap tetap maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. (3) Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.183 mempunyai makna jika variabel Budaya Organisasi (X_2) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.183 dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Komunikasi Interpersonal (X_3) dianggap tetap maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. (4) Koefisien Regresi X_3 , sebesar 0.184 mempunyai makna jika variabel Komunikasi Interpersonal (X_3) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.184 dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dianggap tetap maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 6 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.639	.629	1.459

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal_X3, Kepemimpinan_X1, Budaya Organisasi_X2

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinan Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.629. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.629 atau 62,9%

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.371 atau 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.303	1.704		.178	.859
	Kepemimpinan_X1	.383	.064	.489	5.943	.000
	Budaya Organisasi_X2	.183	.066	.276	2.767	.007
	Komunikasi Interpersonal_X3	.184	.078	.180	2.364	.020
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						

Sumber: Output SPSS 24.0

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan t_{tabel} ($t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$)) = $109-3-1 = 105$ (1.982) setiap variabel sebagai berikut: (1) Kepemimpinan yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($5.943 > 1.982$) dan ($sig < \alpha = 0.000 < 0.050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu. (2) Berdasarkan data diatas untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2.767 > 1.982$) dan ($sig < \alpha = 0.007 <$

0.050), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu. (3) Berdasarkan data diatas untuk variabel Kepemimpinan Interpersonal (X_3) yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2.364 > 1.982$) dan ($sig < \alpha = 0.020 < 0.050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Komunikasi Interpersonal (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu.

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396.389	3	132.130	62.084	.000 ^b
	Residual	223.464	105	2.128		
	Total	619.853	108			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal_X3, Kepemimpinan_X1, Budaya Organisasi_X2						

Sumber: Output SPSS 24.0

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 62.084 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.930 yaitu ($62.084 > 3.930$) dan ($sig < \alpha = 0.000 < 0.050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu.

Pembahasan

Hasil penelitian saat ini di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya, yaitu: (1) Dari hasil penelitian (Utami, 2015) menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, (2) Andayani & Tirtayasa (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan, artinya apabila Kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan Kinerja Karyawan, (3) Nasri (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, (4) Putri & Prihatini (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol) Komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan Komunikasi interpersonal manajer produksi dengan bawahannya perlu diperhatikan dengan berempati terhadap bawahannya dengan turut membimbing bawahannya apabila mengalami kendala terutama apabila karyawan belum mahir menggunakan mesin dan bersikap positif dengan memperhatikan apa yang diutarakan bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data diperoleh t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan adalah $t_{hit} > t_{tabel}$ ($5.943 < 1.982$) dan ($sig > \alpha = 0.000 < 0.050$). Hal ini berarti Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya H_0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu. Dengan memberikan saran, kritik dan ketegasan kepada karyawan dapat membuat karyawan semangat akan menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dan berkualitas. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk memberikan pengarahan dan pengaruh pada kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari sekelompok anggota. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan

Kinerja Karyawan dan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Seringkali pimpinan mencoba memberikan bimbingan dan motivasi namun hal tersebut belum bisa membuat karyawan sadar akan pentingnya suatu kinerja, karena dalam hal ini yang karyawan butuhkan bukan hanya sekedar bimbingan dan motivasi tetapi yang paling mereka butuhkan adalah vitamin yang berbentuk finansial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lebih jauh lagi pihak pimpinan perusahaan dengan turut serta memberi perhatian kepada para karyawan dalam bentuk penghargaan. Penghargaan dalam bentuk finansial dan non- finansial terbukti mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data diperoleh t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi adalah $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2.767 > 1.982$) dan ($sig < \alpha = 0.007 < 0.050$), hal tersebut hasil penelitian (Putro, 2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu. Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam satu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Jadi semakin baik budaya organisasi, maka akan berimplikasi pada semakin tingginya kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan.

Berdasarkan data diatas untuk variabel Kepemimpinan Interpersonal (X_3) yaitu yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2.364 > 1.982$) dan ($sig < \alpha = 0.020 < 0.050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Komunikasi Interpersonal (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.

Jadi, sebaiknya sebagai atasan dapat memberikan empati kepada bawahannya jika ada terkendala dalam menjalankan pekerjaannya. Dapat diartikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara bersama diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 62.084 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.930 yaitu ($62.084 > 3.930$) dan ($sig < \alpha = 0.000 < 0.050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu.

Dengan memberikan arahan dan bimbingan terhadap karyawan agar dapat menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kualitas perusahaan. Dengan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dapat memberikan pengaruh positif, artinya bila variabel independen naik atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan variabel kinerja karyawan dan sebaliknya. Dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi interpersonal, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT.

Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu, hal ini menunjukkan dengan semakin baiknya kualitas dalam memimpin maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, (2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu, hal ini menunjukkan dengan semakin baik budaya organisasi, maka akan berimplikasi pada semakin tingginya kinerja karyawan, (3) Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu, hal ini menunjukkan bahwa bawahannya perlu diperhatikan dengan berempati terhadap bawahannya dengan turut membimbing bawahannya apabila mengalami kendala terutama apabila karyawan belum mahir menggunakan mesin dan bersikap positif dengan memperhatikan apa yang diutarakan bawahannya. (4) Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu secara parsial dan simultan, yang artinya bahwa semakin baik kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi interpersonal, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: (1) Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan serta dapat meningkatkan kualitas pada perusahaan sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik, (2) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komunikasi Interpersonal (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Kota Bengkulu, variabel Kepemimpinan memiliki nilai terendah yaitu 4.01. Disarankan untuk lebih baiknya perlu ditingkatkan lagi, seperti memperhatikan kinerja bawahan, memberikan kenyamanan dalam bagi karyawan, dan pemimpin dapat memperhatikan situasi dan kondisi didalam perusahaan tersebut, (3) Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Budaya Organisasi memiliki tanggapan responden yang terendah yaitu 4.03 dikarenakan sebaiknya PT. Telkom dapat meningkatkan lagi nilai dan norma dalam perusahaan, dapat memberikan inovasi-inovasi baru dalam pekerjaan dan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya, (4) Hasil penelitian bahwa pada variabel Komunikasi Interpersonal memiliki tanggapan responden yang rendah yaitu 4.27 sebaiknya Informasi yang disampaikan oleh pimpinan tidak terlepas dari informasi terdahulu yang disampaikan oleh rekan kerja maupun pemimpin, (5) Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal memiliki tanggapan responden yang rendah yaitu 4.01 dikarenakan para pimpinan kurang melakukan kegiatan-kegiatan yang mendukung kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan terutama Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal serta memperhatikan disetiap karyawan yang dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Disarankan Pimpinan dapat memberikan feedback kepada sesama rekan kerja maupun bawahannya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan



- Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Fintahariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). *Jurnal Etrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 189–194.
- Fintahariasari, M. (2015). *The Effect Transformational Leadership, Financial Incentives, Power Of Leadership, and Empowerment Climate On Intrinsic Motivation*.
- Fintahariasari, M. (2019). *Variable Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, OCB, & Turnover Intention In Conventional Banks Employees At Bengkulu City*. Universitas Bengkulu.
- Fintahariasari, M. (2021). *Manajemen SDM* (1st ed.). Salemba Empat.
- Hamzah, M. I., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 41–53. <https://doi.org/10.21067/jem.v16i1.4775>
- Pohan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model. *Journal of Education and Sosial Analysis*, 2(1), 1–12.
- Putri, S. L., & Prihatini, A. E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JIAB)*, 6(3), 1689–1699.
- Putro, S. R. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi Dan (Studi Di Sekolah Tinggi Dibawah Yayasan Bani Saleh). *Gerbang*, 9(2), 75–85.
- Rusdi A Rifai. (2004). *Manjemen*. Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1–18.
- Utami, S. P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Perjalanan Wisata “Panen Tour.” *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 3(1), 1–9.