

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan hasil penelitian serta pembahasan berdasarkan teori yang terdapat pada bab sebelumnya.

#### **4.1 Gambaran Umum SD AL-IRSYAD Surabaya**

##### **4.1.1 Sejarah SD AL-IRSYAD Surabaya**

Sebuah peristiwa besar telah terjadi pada 21 Januari 1919, yaitu dibukanya secara resmi cabang Al-Irsyad di kota Surabaya. Ini adalah cabang kelima Al-Irsyad di Indonesia. Pembukaan Cabang Surabaya ini dinilai sebagai peristiwa amat penting dalam sejarah Al-Irsyad, karena kedudukan Surabaya waktu itu sebagai pusat kegiatan pergerakan Islam dan tempat berdomisilinya para pemuka masyarakat muslimin pada waktuitu. Cabang ini untuk pertamakalinya diketuai oleh Muhammad bin Rayis bin Thalib, didampingi Sulaiman bin Abdullah bin Mar'ie sebagai Sekretaris. Muhammad bin Abdullah ad-Dara' Alamudi sebagai Bendahara, dan Abdullah bin Saleh Harharah sebagai Penasihat. Sedangkan Madrasah Al-Irsyad Surabaya pertama kali dipimpin langsung oleh Abul Fadhel Sati al-Anshari, saudara kandung Syekh Ahmad Surkati al-Anshari. Kemudian berturut-turut tampil beberapa nama besar lainnya yang memimpin Madrasah Al-Irsyad Surabaya, yaitu Sayyid Abdullah bin Salim Alatas, Sayyid Muhammad al-Mursyidi dari Mesir, Sayyid AbdulQadir al-Muhanna juga dari Mesir, dan Sayyid Umar bin Salim Hubeish, anak didik Surkati yang terkemuka. Madrasah Al-Irsyad

Surabaya yang dibuka pada 1919 itu pertama kali menggunakan gedung sewaan di Kampung Cendolan I No. 9, sekarang Ampel Cempaka. Kemudian pindah ke Kampung Baru, Gang Bahsin No. 32 (sekarang Kalimas Udik II). Lalu pindah untuk ketiga kalinya ke Kampemenstraat 196-198 (sekarang Jl. KH Mas Mansyur). Setelah terbentuknya Yayasan Perguruan Al-Irsyad Surabaya di tahun 1924, dan Yayasan ini memiliki gedung sendiri di Ambachtschoolweg atau Benteng Miring, yang sekarang dikenal dengan Jalan Sultan Iskandar Muda 46, kegiatan pendidikan milik Perhimpunan yang sudah beroperasi sejak berdirinya Al-Irsyad Surabaya di bawah kepemimpinan Abul Fadhel Surkati dan Abdullah Salim Alatas itu dipindahkan ke gedung milik Yayasan tersebut. Ironisnya, beberapa puluh tahun kemudian kegiatan pendidikan itu lalu diklaim sebagai kegiatan Yayasan Perguruan, padahal Yayasan sebetulnya hanya sebagai pemilik aset gedung tersebut, bukan penyelenggara lembaga pendidikan Al-Irsyad di Surabaya sejak berdiri Al-Irsyad di Surabaya. Sd al-Irsyad merupakan Sd yang tergolong sebagai salah satu sd islam terbaik di Surabaya. Dengan program- program yang telah ditempuh, ada beberapa program yaitu tahfidz quran ditargetkan juz 30, dan juga belajar sedikit Bahasa arab. Pendidikan Islami yang kental seperti pembiasaan sholat 5 waktu, patuh terhadap orang tua, berhasil meraih akademis optimal, dan mampu berkomunikasi dengan baik. Ada beberapa prestasi akademi yang di peroleh dari tahun ke tahun seperti pildacil di tingkat kabupaten, adzan dan iqomah ditingkat kota, pidato Bahasa Indonesia ditingkat kecamatan, sepak bola ditingkagt porseni kecamatan,

Sd al irsyad bertempat di Surabaya utara khususnya wilayah wisata religi sunan ampel.sd terserebut memiliki ikonik yaitu menyatunya sd al irsyad dengan masjid, sehingga sekolah swasta islam ini cukup kondusif. Jumlah guru dan karyawan sebanyak 72 orang. Terdiri dari 44 guru, 3 di bidang tata usaha, 2 orang dibidang perpustakaan, 1 orang dibidang psikolog (BK), 9 orang dibidang securiti, 12 orang dibidang cleaning service, 2 orang dibidang maintenance. Adapun visi dan misi sekolah al- irsyad yaitu dengan visi menjadikan sekolah al irsyad sebagai agen perubahan masyarakat, misinya yaitu menjadikan sekolah al irsyad sebagai sekolah contoh.

#### **4.1.2 Visi & Misi SD AL-IRSYAD Surabaya**

##### **1. Visi**

Beraklaqlul karimah, berprestasi optimal, dan merupakan agen perubahan masyarakat

##### **2. Misi**

1. Melaksanakan pembelajaran PAKEM
2. Mengoptimalkan dan pengalaman ajaran agama
3. Melaksanakan pembinaan komponen sekolah dalam meningkatkan kualitas dan sebagai teladan di Masyarakat
4. Menumbuhkan potensi anak melalui pembelajaran dan bimbingan yang kreatif dan inovatif
5. Mengembangkan kreatifitas anak melalui seni budaya sesuai bakat dan minat yang dimiliki siswa

#### **4.1.3 Struktur Organisasi SD AL-IRSYAD Surabaya**

Pada dasarnya struktur organisasi SD Al-irsyad Surabaya dibedakan menjadi 2 bagian yaitu, struktur organisasi yayasan, struktur organisasi direksi. Tapi disini peneliti hanya membahas struktur di SD Al- irsyad Surabaya, dikarenakan penelitian bertempat di SD Al-irsyad Surabaya.

##### **YAYASAN**

Ketua Pembina : Fauzie Salim Martak

Anggota Pembina : - Mohammad Saleh bin Thalib  
- M. Arif Salim Martak

Ketua Pengurus : Ir. Abdulkadir Muhammad Baradja

Sekretaris Pengurus : Ir. Shakib Abdullah Allauw, MBA

Bendahara Pengurus : Lutfi Abbas Basmeh

Pengawas : Ustadz Muhammad Sholeh Drehem, Lc

##### **DIREKSI**

Direktur : Drs. Istiqlal Arif Lazim

Sekretaris : M. Priyanto, S.Si

Bendahara : Junaidi Hasyim, S.Kom

Koord. Agama : Ustadz Wafi Marzuqi Ammar, Lc, MA, M.Pd.I

Ass. Koord. Agama : Ustadz Afifuddin, M.Pd.I

Staff : - Agus Wijayanto, A.Md

- Abdul Aziz, S.E

- Yuda Wijaya, S.Kom

- Andi Supriyana

#### **4.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan SD AL-IRSYAD Surabaya**

Lokasi SD Al-irsyad Surabaya

Nama instansi : SD Al-irsyad Surabaya

Alamat : Jl. Sultan Iskandar muda No. 46 Surabaya

Telp. : (031) 3297221

Website : [www.sdalirsyad.ypas.or.id](http://www.sdalirsyad.ypas.or.id)

## **4.2 Hasil Penelitian**

Dari data penyebaran kuesioner melalui online (google form) terhadap 72 responden semuanya telah terisikan dengan baik dan benar, sudah sesuai dengan jumlah populasi yang terpilih. Berikut karakteristik responden penelitian ini dapat dijabarkan, yaitu

### **4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**TABEL 4.1**

**DESKRIPSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN**

No	Jenis kelamin	Jumlah
1.	Laki- laki	32
2.	Perempuan	40
	Total	72

Sumber : Jawaban Responden,

diolah Dari tabel 4.1 diatas menjelaskan tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dalam penelitian ini jumlah responden berjenis kelamin perempuan dan laki – laki memiliki jumlah yang berbeda yaitu masing – masing laki-laki sebanyak 32 responden sedangkan Perempuan sebanyak 40 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam hitungan persen menunjukkan angka 44,4% untuk responden dengan jenis kelamin perempuan dan 55,6%.

**4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian**

**TABEL 4.2**

**DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN DEVISI/BAGIAIAN**

No	Divisi/Bagian	Jumlah
1.	Cleaning servis	11
2.	Guru	45

3.	Perpustakaan	2
4.	Security	13
5.	Tata usaha	1
	Total	72

**Sumber : Jawaban Responden, diolah**

Dari tabel 4.2 diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan devisi atau bagian kerja. Dapat dijelaskan bahawa terdiri dari 45 guru, 1 di bidang tata usaha, 2 orang dibidang perpustakaan, 1 orang dibidang psikolog, 13 orang dibidang securiti, 11 orang dibidang cleaning service.

**4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan kelahiran**

**TABEL 4.3**

**DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN KELAHIRAN**

No	Kelahiran	Jumlah
1	$\leq 1981-1995$	68
2	$\geq 1981-1995$	4

**Sumber : Jawaban Responden. Diolah**

Dari tabel 4.3 diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan kelahiran generasi minllennial. dapat diketahui responden terbanyak adalah kelahiran generasi millennial  $\leq 1981-1995$  yaitu sebanyak 68 orang,

sedangkan yang bukan kelahiran generasi millennial  $\geq 1981-1995$  yaitu sebanyak 4 orang.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner penelitian ini kemudian dikelompokkan untuk mengetahui rata-rata jawaban responden atas setiap indikator pertanyaan didalam masing-masing variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Untuk dapat mengetahui kategori rata-rata jawaban yang diberikan responden atas pertanyaan dari masing-masing variabel maka dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari nilai interval tersebut, maka dapat diketahui batasan nilai masing-masing variabel yang dikelompokkan sebagai

**TABEL 4.4**

#### **KATEGORI JAWABAN RESPONDEN**

Interval	Kategori jawaban responden	Skor
----------	----------------------------	------

$4,20 < a \leq 5,00$	Sangat Setuju	5
$3,40 < a \leq 4,20$	Setuju	4
$2,60 < a \leq 3,40$	Kurang setuju	3
$1,80 < a \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 < a \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1

#### 4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari variabel independen komunikasi organisasi (X1) sebanyak 5 pertanyaan, budaya organisasi (X2) sebanyak 9 pertanyaan dan gaya kepemimpinan (X3) sebanyak 9 pertanyaan. Sedangkan untuk variabel dependen kinerja karyawan generasi millennial (Y) berisikan 5 pertanyaan. Hasil semua jawaban responden dari setiap variabel dalam kuisisioner dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 4.3.1.1 Komunikasi organisasi (X1)

Penilaian responden terhadap komunikasi organisasi dapat diketahui dari tabel berikut ini

**TABEL 4.5**

#### **JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KOMUNIKASI ORGANISASI**

No	Pertanyaan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X1.1	30	38	4	0	0	4,36	72

2	X1.2	31	35	4	2	0	4,32	72
3	X1.3	37	32	3	0	0	4,47	72
4	X1.4	30	34	7	1	0	4,29	72
5	X1.5	43	27	2	0	0	4,57	72

**Sumber : Hasil SPSS (Frekuensi jawaban kuesioner)**

Pada tabel 4.5 diatas komunikasi organisasi bahwa indikator X1.1 yaitu pertanyaan mengenai “Saya dapat memahami pesan sesuai yang dikomunikasikan oleh pimpinan/atasan” dengan jawabann responden rata-rata 4,36 yang termasuk dalam kategori setuju. Untuk indikator X1.2 dengan pertanyaan mengenai “Proses komunikasi sehari-hari saya, dapat berlangsung secara efektif” dengan rata-rata jawaban 4,32 yang termasuk dalam kategori setuju. Selanjutnya untuk indikator X1.3 dengan pertanyaan Jika ada kendala dalam pekerjaan, “saya selalu mengkomunikasikan kepada atasan/lainnya” memiliki rata-rata jawaban 4,47 termasuk dalam kategori sangat setuju. Kemudian untuk indikator X1.4 dengan pertanyaan mengenai “Pemimpin/atasan mengkomunikasikan masalah dalam meyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal” dengan nilai rata-rata jawaban 4,29 yang termasuk dalam kategori setuju. Untuk indikator X1.5 dengan pertanyaan “Komunikasi antar karyawan menciptakan hubungan baik” dengan nilai rata-rata jawaban 4,57 yang termasuk dalam kategori sangat setuju.

**4.3.1.2 Budaya Organisasi (X2)**

Penilaian responden terhadap kepuasan nasabah dapat diketahui dari tabel berikut

ini: **TABEL 4.6**

**JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BUDAYA ORGANISASI**

No	Pertanyaan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X2.1	27	42	3	0	0	4,33	72
2	X2.2	19	32	12	7	2	3,82	72
3	X2.3	31	38	3	0	0	4,39	72
4	X2.4	35	35	2	0	0	4,46	72
5	X2.5	29	37	6	0	0	4,32	72
6	X2.6	31	36	5	0	0	4,36	72
7	X2.7	30	40	2	0	0	4,39	72
8	X2.8	30	37	5	0	0	4,35	72
9	X2.9	32	35	5	0	0	4,37	72

**Sumber : Hasil SPSS (Frekuensi jawaban kuesioner)**

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan hasil distribusi jawaban responden dari masing-masing indikator variabel budaya organisasi Pada indikator X2.1 dengan pernyataan “Di dalam organisasi menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menciptakan inovasi dalam bekerja” dengan rata-rata nilai 4,33 yang termasuk dalam kategori setuju. Kemudian dengan X2.2 dengan pertanyaan “Di dalam organisasi mengambil Keputusan, saya akan menanggung semua resiko individu”

dengan nilai 3,82 yang termasuk kategori setuju. Pada indikator X2.3 dengan pertanyaan “Di dalam organisasi mempertimbangkan hal detail dan cermat terhadap pekerjaan” dengan nilai rata 4,39 yang termasuk dalam kategori setuju. Kemudian pada indikator X2.4 dengan pertanyaan “Di dalam organisasi mengorientasikan dalam jangka Panjang dengan segala perhitungan” dengan rata-rata nilai 4,46 yang termasuk kategori setuju. Kemudian pada X2.5 dengan pertanyaan “Di dalam organisasi hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian dalam perusahaan” dengan nilai rata-rata 4,32 yang termasuk kategori setuju. Pada indikator X2.6 dengan pertanyaan “Di dalam organisasi kesuksesan organisasi dicapai Bersama karyawan lain” dengan rata-rata nilai 4,36 yang termasuk kategori setuju. Kemudian indikator X2.7 dengan pertanyaan “Di dalam organisasi keberhasilan tim merupakan kontribusi dari pegawai lainnya” dengan nilai rata-rata 4,39 yang termasuk kategori setuju. Pada indikator X2.8 dengan pertanyaan “Di dalam organisasi keberlangsungan dan intensitas kerja lebih di prioritaskan” dengan rata-rata nilai 4,35 yang termasuk kategori setuju. Kemudian pada indikator X2.9 dengan pertanyaan “Di dalam organisasi pencapaian hasil kerja tetap dipertahankan pada prestasi kerja” dengan nilai rata-rata 4,37 yang termasuk kategori setuju.

#### **4.3.1.3 Gaya kepemimpinan (X3)**

Penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan dapat diketahui dari tabel berikut ini :

**TABEL 4.7**

### JAWABAN RESPONDEN MENGENAI GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pertanyaan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X3.1	26	41	5	0	0	4,29	72
2	X3.2	26	39	6	1	0	4,25	72
3	X3.3	26	40	5	1	0	4,26	72
4	X3.4	18	37	16	1	0	4,00	72
5	X3.5	19	51	1	1	0	4,22	72
6	X3.6	21	46	4	1	0	4,21	72
7	X3.7	18	50	3	1	0	4,18	72
8	X3.8	23	44	5	0	0	4,25	72
9	X3.9	26	40	6	0	0	4,28	72

**Sumber : Hasil SPSS (Frekuensi jawaban kuesioner)**

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil distribusi jawaban responden dari masing-masing indikator variabel gaya kepemimpinan Pada indikator X3.1 dengan pernyataan “Pemimpin ditempat saya memberi pekerjaan yang realistis (masuk akal) dalam suatu pekerjaan.” dengan rata-rata nilai 4,29 yang termasuk dalam kategori setuju. Kemudian dengan X3.2 dengan pernyataan “Pemimpin sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu.” dengan nilai 4,25 yang termasuk kategori setuju. Pada indikator X3.3 dengan pernyataan “Pemimpin mampu berkomunikasi terhadap bawahan dengan

baik.” dengan nilai rata 4,26 yang termasuk dalam kategori setuju. Kemudian pada indikator X3.4 dengan pertanyaan “Pemimpin sebelum memberikan tugas terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan.” dengan rata-rata nilai 4,00 yang termasuk kategori setuju. Kemudian pada X3.5 dengan pertanyaan “Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bersedia membantu dan memberikan jalan keluar menjadikan suatu Keputusan.” dengan nilai rata-rata 4,22 yang termasuk kategori setuju. Pada indikator X3.6 dengan pertanyaan “Pemimpin ditempat kerja saya mau menerima, memperhatikan dan masukan dari bawahan untuk menyusun ;tugas kerja.” dengan rata-rata nilai 4,21 yang termasuk kategori setuju. Kemudian indikator X3.7 dengan pertanyaan “Pemimpin ditempat saya kerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan perusahaan.” dengan nilai rata-rata 4,18 yang termasuk kategori setuju. Pada indikator X3.8 dengan pertanyaan “Pemimpin ditempat kerja saya mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk mencapai tujuan yang lebih baik.” dengan rata-rata nilai 4,25 yang termasuk kategori setuju. Kemudian pada indikator X3.9 dengan pertanyaan “Pemimpin ditempat saya mampu mendorong para karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan hasil yang maksimal.” dengan nilai rata-rata 4,28 yang termasuk kategori setuju.

#### **4.3.1.4 Kinerja karyawan ginerasi millennial (Y)**

Penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan dapat diketahui dari tabel berikut ini :

**TABEL 4.7**

**JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA KARYAWAN  
GINERASI MILLENNIAL**

No	Pertanyaan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Y1	28	40	4	0	0	4,33	72
2	Y2	28	42	2	0	0	4,36	72
3	Y3	33	38	1	0	0	4,44	72
4	Y4	39	31	2	0	0	4,51	72
5	Y5	33	38	1	0	0	4,44	72

**Sumber : Hasil SPSS (Frekuensi jawaban kuesioner)**

Pada tabel 4.7 diatas variabel kinerja karyawan ginerasi millennial bahwa indikator Y1 yaitu pertanyaan mengenai “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh waktu yang sudah ditentukan.” dengan jawabann responden rata-rata 4,33 yang termasuk dalam kategori setuju. Untuk indikator Y2 dengan pertanyaan mengenai “Saya menyelesaikan dengan standar yang ditetapkan.” dengan rata-rata jawaban 4,36 yang termasuk dalam kategori setuju. Selanjutnya untuk indikator Y3 dengan pertanyaan “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya menggunakan kreativitas saya.” memiliki rata-rata jawaban 4,44 termasuk dalam kategori setuju. Kemudian untuk indikator Y4 dengan pertanyaan mengenai “Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan dengan jujur.” dengan nilai rata-rata jawaban 4,51 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Untuk

indikator Y5 dengan pertanyaan “Saya memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan.” dengan nilai rata-rata jawaban 4,44 yang termasuk dalam kategori setuju.

#### 4.4 Hasil Uji Instrumen

Pembahasan kuisisioner dengan mengklasifikasikan rerata jawaban responden terhadap setiap indikator kuisisioner

##### 4.4.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan pernyataan Ghozali (2015) uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisisioner, Dimana dinyatakan valid apabila pernyataan dapat menjelaskan suatu hal yang dianalisis. Suatu instrumen dikatakan valid jika *pearson corelation* > 0,4 dan Sig < 0,05 Berikut hasil uji dari variabel bebas dan terikat :

**Tabel 4.8**

#### HASIL UJI VALIDITAS KOMUNIKASI ORGANISASI (X1)

		Correlations					Komunika si Organisas i
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.732**	.812**	.868**	.442**	.917**

		Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
		N	72	72	72	72	72	72
		Pearson	.732**	1	.792**	.661**	.428**	.867**
		Correlation						
X1.2		Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
		N	72	72	72	72	72	72
		Pearson	.812**	.792**	1	.730**	.555**	.920**
		Correlation						
X1.3		Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
		N	72	72	72	72	72	72
		Pearson	.868**	.661**	.730**	1	.365**	.870**
		Correlation						
X1.4		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000
		N	72	72	72	72	72	72
		Pearson	.442**	.428**	.555**	.365**	1	.639**
		Correlation						
X1.5		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002		.000
		N	72	72	72	72	72	72
		Pearson	.917**	.867**	.920**	.870**	.639**	1
		Correlation						
Komunikasi		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Organisasi		N	72	72	72	72	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20**

Berdasarkan hasil tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi > 0,4 dan nilai signifikansinya < 0,05. Sehingga dapat dikatakan instrument untuk variabel X1 tersebut adalah valid.

**Budaya organisasi (X2)**

**Tabel 4.9**

**HASIL UJI VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI (X2)**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Budaya Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.354	.606	.775	.743	.592	.588	.526	.781	.846**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	.354	1	.411	.395	.466	.307	.253	.192	.243	.594**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.001	.000	.009	.032	.106	.040	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	.606	.411	1	.675	.477	.600	.548	.417	.502	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	.775	.395	.675	1	.710	.542	.566	.481	.686	.830**
		**	**	**		**	**	**	**	**	

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.743	.466	.477	.710	1	.505	.623	.557	.674	.832**
	Correlation	**	**	**	**		**	**	**	**	
X2.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.592	.307	.600	.542	.505	1	.544	.490	.608	.739**
	Correlation	**	**	**	**	**		**	**	**	
X2.6	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.588	.253	.548	.566	.623	.544	1	.648	.693	.766**
	Correlation	**	*	**	**	**	**		**	**	
X2.7	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.526	.192	.417	.481	.557	.490	.648	1	.775	.715**
	Correlation	**		**	**	**	**	**		**	
X2.8	Sig. (2-tailed)	.000	.106	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.781	.243	.502	.686	.674	.608	.693	.775	1	.838**
	Correlation	**	*	**	**	**	**	**	**	**	
X2.9	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.846	.594	.750	.830	.832	.739	.766	.715	.838	1
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Budaya	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Organisasi	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20**

Berdasarkan hasil tabel 4.10 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi > 0,4 dan nilai signifikansinya < 0,05. Sehingga dapat dikatakan instrument untuk variabel X3 tersebut adalah valid.

**Kinerja karyawan generasi millennial (Y)**

**Tabel 4.11**

**HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN GENERASI  
MILLENNIAL (Y)**

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.869**	.704**	.638**	.612**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y2	Pearson Correlation	.869**	1	.765**	.688**	.666**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y3	Pearson Correlation	.704**	.765**	1	.794**	.798**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72

Y4	Pearson	.638**	.688**	.794**	1	.746**	.874**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y5	Pearson	.612**	.666**	.798**	.746**	1	.860**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson	.869**	.903**	.916**	.874**	.860**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20

Berdasarkan hasil tabel 4.11 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi > 0,4 dan nilai signifikansinya < 0,05. Sehingga dapat dikatakan instrument untuk variabel Y tersebut adalah valid.

#### 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

##### Komunikasi organisasi (X1)

Tabel 4.12

#### HASIL UJI RELIABILITAS KOMUNIKASI ORGANISASI (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.897	5

**Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20**

Berdasarkan hasil tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa variabel **Komunikasi organisasi (X1)** dikatakan **Reliabel** karena nilai Cronbach Alpha > 0,6.

**Budaya organisasi (X2)**

**Tabel 4.13**

**HASIL UJI RELIABILITAS BUDAYA ORGANISASI (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.894	9

**Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20**

Berdasarkan hasil tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa variabel **Budaya organisasi (X2)** dikatakan **Reliabel** karena nilai Cronbach Alpha > 0,6.

### Gaya kepemimpinan (X3)

**Tabel 4.14**

#### **HASIL UJI RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X3)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	9

**Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20**

Berdasarkan hasil tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa variabel **Gaya kepemimpinan (X3)** dikatakan **Reliabel** karena nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

### Kinerja karyawan ginerasi millennial (Y)

**Tabel 4.15**

#### **HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN GINERASI MILLENNIAL (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	5

**Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20**

Berdasarkan hasil tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa variabel **Kinerja karyawan ginerasi millennial (Y)** dikatakan **Reliabel** karena nilai Cronbach Alpha > 0,6.

**4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi komunikasi organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan generasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya, sehingga menggunakan analisis model regresi linear berganda dengan persamaan meliputi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$
$$= 2,60 + 0,189 X_1 + 0,320 X_2 + 0,077 X_3 + e$$

- a. Nilai Konstanta = 2,60

Nilai konstanta 2,60 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya Y sebesar 2,60 satuan.

- b. Nilai  $\beta_1 = 0,189$

Nilai  $\beta_1$  menunjukkan nilai 0,189 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel (X<sub>1</sub>) dengan variable (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel (X<sub>1</sub>) sebanyak 1 satuan, maka variable (Y) akan mengalami penambahan sebesar 0,189 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap atau konstan.

c. Nilai  $\beta_2 = 0,320$

Nilai  $\beta_2$  menunjukkan nilai 0,320 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel ( $X_2$ ) dengan variable (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel ( $X_2$ ) sebanyak 1 satuan, maka variable (Y) akan mengalami penambahan sebesar 0,320 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap atau konstan.

d. Nilai  $\beta_3 = 0,077$

Nilai  $\beta_3$  menunjukkan nilai 0,077 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel ( $X_3$ ) dengan variable (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel ( $X_3$ ) sebanyak 1 satuan, maka variable (Y) akan mengalami penambahan sebesar 0,077 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap atau konstan.

#### 4.4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.16**

**Tabel Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.881	3	103.294	67.254	.000 <sup>b</sup>



(Constant)	2.600	1.383		1.88	.064					
Komunikasi	.189	.093	.207	2.03	.046	.759	.239	.124	.356	2.812
Organisasi				1						
1 Budaya	.320	.061	.571	5.21	.000	.845	.535	.318	.309	3.232
Organisasi				7						
Gaya	.077	.051	.148	1.50	.137	.730	.180	.092	.384	2.604
Kepemimpin				6						
an										

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20**

Pada tabel 4.17 mampu diuraikan meliputi :

Ho :  $b_i = 0$  (tidak ada pengaruh)

Ha :  $b_i \neq 0$  (ada pengaruh)

### **Hipotesis 1**

Didapatkan nilai sig. pada pengaruh komunikasi organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan ginerasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya ialah  $0,46 <$  dari  $0,05$ , maka mampu ditarik kesimpulan Ha diterima yaitu adanya pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan ginerasi millennial.

### **Hipotesis 2**

Didapatkan nilai sig. pada pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan ginerasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya ialah  $0,000 <$

dari 0,05, maka mampu ditarik kesimpulan  $H_a$  diterima yaitu adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan generasi millennial.

### **Hipotesis 3**

Didapatkan nilai sig. pada pengaruh Kepercayaan Konsumen (X3) terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya ialah 0,137 > dari 0,05, maka mampu ditarik kesimpulan  $H_o$  diterima yaitu tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan generasi millennial.

Dari ketiga variabel tersebut, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan adalah variabel budaya organisasi (X2) yaitu sebesar 0,571, artinya variabel tersebut memiliki pengaruh paling kuat diantara variabel lainnya.

#### **4.4.5 Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya mampu didapatkan dengan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Berdasarkan uji ini mampu ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.18**

**Tabel Uji Determinasi**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.748	.737	1.23930

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

### Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20

Nilai R sebesar  $0,865 > 0,5$  yang artinya bahwa variabel komunikasi organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap variabel kinerja karyawan generasi millennial (Y).

Sedangkan nilai  $R^2$  sebesar  $0,748$  yang artinya bahwa variabel X1, X2, dan X3 memiliki kontribusi sebesar  $74,8\%$  terhadap variabel Y, sedangkan sisanya sebesar  $25,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

## 4.8 Pembahasan

### 4.8.1 Pengaruh komunikasi organisasi Terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD Al-irsyad Surabaya

Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa komunikasi organisasi (X1) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y), dengan nilai signifikansinya  $0,046 < 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima dimana adanya pengaruh signifikan terhadap variabel X1 dan Y. Yang berarti dengan terjadinya komunikasi yang baik maka

akan menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam segala pekerjaan. Sebab komunikasi sangat penting bagi perusahaan agar mendapatkan tujuan yang sama untuk hasil yang maksimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Goldhaber (1986).

#### **4.8.2 Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD Al-irsyad Surabaya**

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X2 terhadap Y, dengan nilai sig 0,000 yang nilainya lebih  $< 0,05$ . Sehingga mampu ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Maka mampu dikatakan variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Sehingga hal tersebut dapat sesuai dengan hipotesis kedua “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) SD Al-irsyad Surabaya, sehingga dapat dikatakan variabel ini memiliki pengaruh dominan, yaitu sebesar 0,571. Hal ini berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling kuat diantara variabel lainnya.

#### **4.8.3 Gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD Al-irsyad Surabaya**

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y), dengan nilai  $0.137 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan

demikian bahwa hipotesis variabel gaya kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh insan dan ahyar (2019) yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi millennial yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tepat akan membuat kinerja karyawan semakin menurun. Namun hal tersebut tidak didukung oleh Edy (2016) bahwa hasil dari gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD Al-irsyad Surabaya.

Menurut hasil penelitian mampu ditarik kesimpulan, meliputi :

1. Komunikasi organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) SD Al-irsyad Surabaya, dengan demikian hipotesis yang di ajukan terbukti.
2. Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) SD Al-irsyad Surabaya, dengan demikian hipotesis yang di ajukan terbukti.
3. Gaya kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) SD Al-irsyad Surabaya, dengan demikian hipotesis yang di ajukan terbukti.

#### **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas topik penelitian serupa, dapat menambahkan variabel lainnya seperti kompensasi dan komitmen organisasi. Lalu, penelitian ini diharapkan juga dengan wawancara. selanjutnya diharapkan memperluas wilayah penelitian misalnya di SD Al-irsyad Bekasi .

### **5.3 Keterbatasan Peneliti**

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di SD Al-irsyad Surabaya.
2. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner, sehingga tidak dapat melihat langsung jawaban dari responden. Sehingga memungkinkan jawaban responden tidak sesuai, dikarenakan kondisi-kondisi tertentu.
3. Jumlah penelitian ini hanya 72 responden.