

teuku rafly cek 2

by Dewi Nuraini

Submission date: 15-Feb-2024 02:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 2289374256

File name: Teuku_Moch_Rafly_Z_20420072_cek_2.docx (603.99K)

Word count: 9518

Character count: 61858

15

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan generasi millennial di Sd Al-irsyad Surabaya. Variabel bebas penelitian yaitu komunikasi organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3), sedangkan variabel terikat kinerja karyawan generasi millennial (Y). Dalam penelitian ini, metode kuantitatif diterapkan penekanan pada pengujian hipotesis dan kebutuhan akan data yang dapat kur. Data yang digunakan bersumber pada sumber primer dan sekunder. Penentuan jumlah sampel dengan metode non-probability sampling menggunakan purposive sampling. Jumlah sampel adalah berjumlah 72 kriteria responden yaitu generasi millennial yang lahir pada (1981-1995). Uji hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial di Sd Al-irsyad Surabaya. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial di Sd Al-irsyad Surabaya. Sedangkan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi millennial di Sd Al-irsyad Surabaya.

Kata Kunci : komunikasi organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan Kinerja karyawan generasi millennial

31

ABSTRACT

73

This study examines organizational communication, organizational culture, and leadership style on the performance of millennial employees at SD Al-Irsyad Surabaya. The independent variables of the study are organizational communication (X1), organizational culture (X2), and leadership style (X3), while the dependent variable is the performance of millennial employees (Y). In this research, a quantitative method is applied with an emphasis on hypothesis testing and the need for measurable data. Data is obtained from both primary and secondary sources. The determination of the sample size uses non-probability sampling method, specifically purposive sampling, with a total sample size of 72 respondents meeting the criteria of being millennials born between 1981 and 1995. Hypothesis testing is conducted using multiple linear regression analysis. The findings reveal that organizational communication significantly influences the performance of millennial employees at SD Al-Irsyad Surabaya. Organizational culture also significantly affects the performance of millennial employees at SD Al-Irsyad Surabaya. However, leadership style does not have a significant impact on the performance of millennial employees at SD Al-Irsyad Surabaya.

Keywords: organizational communication, organizational culture, leadership style
Millennial generation employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi membutuhkan keterampilan beradaptasi secara cepat terhadap terjadinya perubahan pada dasarnya dilakukan secara terarah dengan tepat dan cepat bertujuan meningkatkan kinerja pada karyawan. Kinerja sendiri aktivitas kerja oleh karyawan memiliki pengaruh dan kontribusi terhadap keseluruhan kinerja organisasi. Budaya organisasi dapat di nilai dari etika atau struktur adat, adat istiadat, serta tradisi dan norma, yang diwariskan secara turun-temurun menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas di dalam organisasi. Perusahaan dapat meraih kesuksesan dengan adanya budaya telah tertanam dalam kegiatan operasionalnya secara khas dan kuat. Dalam konteks kelompok budaya, tiga kategori umum yang dapat diidentifikasi adalah kemampuan untuk bekerja sama, tidak ada lebih tinggi atau lebih rendah dalam bekerja. Budaya dibentuk perusahaan dan dipertahankan dalam tujuannya yang berupa inovasi dan berani mengambil resiko didukung oleh orientasi pada individu, tim, hasil, dan ketelitian merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Dan apabila kehadiran budaya yang baik tidak beriringan dengan kinerja kerja baik maka akan hadir kerja yang kurang maksimal (Junjung dan Dewey, 2016).

Budaya organisasi juga berperan sebagai sarana untuk mencapai kinerja maksimal. Perusahaan harus melihat serta memperhatikan komunikasi organisasi. Bahwa interaksi efektif sesama rekan kerja maupun antara rekan kerja dengan pemimpin. Setiap organisasi mempunyai peran sentral terutama pada organisasi dalam efektivitas. Proses dan pola komunikasi sangat penting dan sangat diperlukan untuk koordinasi untuk memandu aktivitas

Commented [1]: sumber

karyawan menuju tujuan dan sasaran organisasi.. Untuk menunjang kinerja karyawan, karyawan harus memahami ciri khas dari suatu organisasi sehingga dapat memberikan Aspek yang membangun dalam organisasi dapat meningkatkan kinerjanya karena karyawan nyaman di lingkungan tersebut. (Junjung dan Dewey, 2016).

Perbedaan generasi menghasilkan pola pikir yang berbeda serta karakter, yang pada gilirannya membangun identitas yang unik bagi setiap individu. Adapun contohnya seperti generasi Y (millennial) lahir tahun 1981-1995 perbedaan generasi ini sangat berpengaruh dalam perusahaan oleh karena itu pihak perusahaan menganalisis Budaya kerja yang sesuai memungkinkan perusahaan untuk bersaing dalam merekrut tenaga kerja diperlukan sesuai dengan penetapan standar. Untuk memenangkan persaingan di era sekarang ini harus memiliki Budaya yang kuat adalah ketika anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang nilai-nilai inti yang diterapkan dalam berorganisasi. (Mutiaradkk 2020).

Teknologi yang perkembangannya yang semakin pesat akan mempercepat perubahan tren perilaku masyarakat. Perusahaan harus merancang kebijakan untuk mengantisipasi perbedaan budaya. Variasi ini bisa mempengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi dalam kepuasan kerja, keinginan untuk pindah kerja, prestasi individu, dan kinerja keseluruhan organisasi. Komunikasi dalam konteks ini terdiri dari tiga aspek: komunikasi vertikal dari manajemen pada karyawan, komunikasi vertikal dari karyawan pada manajemen, dan komunikasi horizontal dimana terjadi antara rekan kerja dalam organisasi.

Pemimpin berperan penting dalam suatu organisasi dalam perusahaan untuk mencapai visi dan misi organisasi yang tinggi. Dimana pemimpin harus cepat dalam mengambil keputusan untuk menghadapi perubahan yang selalu akan datang. Akan tetapi atasan juga harus mendengarkan masukan dari bawahan agar mendapatkan pendapat dan pertimbangan dari

bawahan.hal ini mendorong partisipasi dan kontribusi untuk meningkatkan komitmen karyawan yang berkualitas pada putusan yang lebih baik. Berkomunikasi dengan karyawan menetapkan standar etika yang jelas sehingga tidak ada lagi ketakutan dalam berkomunikasi atau meminta pendapat dari bawahan ke atasan karena banyak sekali di era sekarang ini banyak yang tidak berani berkomunikasi dengan atasan sehingga dapat menyebabkan kurangnya komunikasi dalam suatu organisasi (Christian wiradendi, dkk 2021).

Pemimpin dapat berkomunikasi dengan karyawan meskipun mereka tidak berada di kantor yang sama dan harus memahami teknologi yang baru untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan membangun hubungan antar karyawan. Apalagi generasi millennial akan mencapai 75% dari total tenaga kerja saat ini. Karakteristik dan sifat generasi millennial sangat cerdas dengan teknologi, multitasking, menginginkan kebebasan dan fleksibilitas dalam bekerja. Namun generasi millennial memiliki aspek negatif kepada perusahaan yaitu dapat meninggalkan pekerjaan dan mencari peluang karir yang lebih baik dari pada sebelumnya. Begitu pula sebaliknya millennial memiliki aspek positif dimana mereka sangat optimis, memiliki keyakinan, dan tidak ragu untuk memberikan performa yang baik dan maksimal untuk mendapatkan promosi dan penghargaan dari perusahaan (Christian wiradendi, dkk 2021).

Berdasarkan pada uraian diatas dijelaskan bahwa dari penelitian sebelumnya bahwa penelitian ini valid. Menurut penelitian ini memenuhi asumsi- asumsi yang terdapat regresi linier. Bahwa komunikasi budaya organisasi serta gaya kepemimpinan menurut (Junjung dan Dewey, 2016) memiliki nilai yang signifikan hal ini terjadi karena memiliki peran menciptakan SDM berkualitas dan perusahaan yang berkembang. Budaya organisasi menurut (Mutiara.dkk 2020) berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan, komunikasi organisasi terdapat pengaruh dengan kinerja karyawan. Hal ini memiliki pengaruh simultan pada kinerja

karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan memiliki menurut (Christian wiradendi, dkk 2021) berpengaruh yang signifikan terhadap karyawan karena pemimpin dapat menunjang keberhasilan karyawan dan perusahaan. Maka dapat disimpulkan apabila memiliki komunikasi serta budaya organisasi yang cukup baik maka karyawan merasakan nyaman dalam hal bekerja sehingga menjadikan karyawan mengurangi niat pindah dan mencari tempat kerja baru. Dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui kebenaran dari penelitian sebelumnya bahwa dari komunikasi organisasi, ⁷ budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh atau tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pada tanggal 21 Januari 1919, terjadi suatu kejadian signifikan yaitu pembukaan cabang Al-Irsyad di Surabaya, yang merupakan cabang lima di Indonesia. Pembukaan cabang dianggap peristiwa bersejarah bagi Al-Irsyad. Surabaya menjadi pusat pergerakan Islam dan tempat tinggal tokoh masyarakat Muslim. Muhammad bin Farid bin Thalib menjabat sebagai ketua cabang yang pertama kali, dengan dibantu ⁶ oleh Sulaiman bin Abdullah bin Mar'ie sebagai Sekretaris.

Sd Al-irsyad sendiri memiliki komunikasi dari atasan untuk bawahannya yang dilakukan secara bertahap sehingga dapat menyebabkan keterlambatan dalam hal komunikasi antara atasan dengan bawahan. Dalam memilih kepala sekolah Sd al-irsyad ini juga lebih mengutamakan dari budaya organisasinya dimana setiap pemilihan kepala sekolah di seleksi dan ditunjuk langsung dari pihak direksi sehingga dapat dikatakan budaya organisasi yang sangat melekat hingga saat ini, begitu pula juga gaya kepemimpinan Sd al-irsyad ini yang selalu diberi arahan dari direksi kepada kepala sekolah sehingga kepala sekolah juga harus menekan kepada karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Maka dari sini saya mengambil penelitian ini dari pada perusahaan yang lain karena SD juga mempengaruhi

kinerja seorang guru ataupun karyawan yang lain tidak kalah pentingnya dengan perusahaan yang lain.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dijelaskan, maka rumusan pada penelitian dinyatakan::

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD al-irsyad Surabaya ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD al-irsyad Surabaya ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD al-irsyad Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian dinyatakan:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di SD al-irsyad Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di SD al-irsyad Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di SD al-irsyad Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini, kontribusi perusahaan sebagai masukan dan menjadi bahan evaluasi agar perusahaan dapat melakukan pertimbangan yang tepat terkait dengan pengaruh komunikasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan yang terjadi pada generasi millennial terhadap pekerjaan. Dengan adanya hal ini perusahaan diharapkan bisa untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan.

Manfaat akademis

Penelitian ini bertujuan menjadi bahan referensi menambah pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia terhadap pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap karyawan millennial.

4 1.5 Sistematika Skripsi

Penyusunan penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) bab yang dapat dijelaskan secara terstruktur sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN Bab satu latar belakang permasalahan penelitian pengaruh komunikasi budaya organisasi serta gaya kepemimpinan terhadap generasi millennial di SD AL-IRSYAD SURABAYA bagian ini juga mencakup pembentukan rumusan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan struktur skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab dua teori menjadi dasar bagi penelitian, menjelaskan definisi variabel. Bab ini mencakup penelitian terdahulu, hipotesis jawaban awal terhadap perumusan masalah, dan model analisis.

BAB III : METODE PENELITIAN Bagian ketiga menggambarkan pendekatan penelitian, pengenalan variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, teknik pemilihan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan untuk menganalisis isu-isu yang dibahas.. BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Isinya meliputi gambaran sejarah objek penelitian, deskripsi temuan penelitian, model analisis, dan juga pembahasan tentang masalah dari teori, serta uraian dan analisis statistik dari hasil penelitian dipergunakan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN Bab lima adalah bagian terakhir Studi ini mencakup kesimpulan diambil dari analisis, bersama dengan rekomendasi yang ditujukan sebagai solusi bagi masalah yang dihadapi. Diharapkan penelitian memberikan manfaat.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka mengulas serta menemukan solusi ditemukan dalam penelitian ini. Dasar teori dan penelitian sebelumnya sangat penting menemukan model yang digunakan untuk penelitian.

14

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan metode untuk memberi aturan peran serta hubungan sumber daya manusia berperan yaitu tenaga kerja diharapkan membentuk menjadi efisien dan efektif, serta memanfaatkannya dengan optimal dalam tujuan pihak berkepentingan. Manajemen sumber daya manusia berdasarkan konsep tenaga kerja adalah individu dengan kebutuhan dan keinginan, bukan sekadar mesin atau sumber daya bisnis. Dalam MSDM, manusia dianggap sebagai unsur utama yang menjadi fokus.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah merencanakan, pembentukan organisasi, dengan pengarahan, dan proses pengawasan Sumber daya manusia dalam perusahaan kunci tujuan diharapkan. Prinsip-prinsip MSDM diterapkan berlaku di berbagai jenis organisasi atau perusahaan, sehingga penting bagi siapa pun untuk memahaminya, tidak hanya terbatas pada kepala atau manajer perusahaan.

Mendapatkan, mempertahankan, dan memotivasi karyawan tujuan jangka pendek yang diterapkan dalam sumber daya manusia. Upaya "memperoleh" dilakukan melalui proses rekrutmen untuk mencari karyawan baru yang diperlukan. Upaya "mempertahankan" dilakukan melalui berbagai fasilitas seperti gaji dan jaminan mutu kehidupan. Upaya "memotivasi" dapat tercapai melalui interaksi antara individu karyawan dan situasi kerja yang dihadapinya.

2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan pada manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia memiliki signifikansi tujuan perusahaan, peranan ini juga dibandingkan sumber daya alam tidak kalah penting. apabila sumber daya pada alam memiliki kuantitas tinggi dan tidak tersedia dukungan sumber daya manusia yang memadai untuk mengolahnya maka menjadi kurang bermanfaat. Dalam mengikuti perkembangan perusahaan, penting untuk sejalan dengan rekrutmen tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan .dari sini kita dapat melihat peranan sumber daya manusia dalam penggandaan, penerimaan, penempatan ataupun pengembangan tenaga kerja. Jika penempatan tenaga kerja tidak sesuai dengan keahlian atau di bidangnya maka akan membuat perusahaan mendapatkan hasil yang kurang maksimal. Apabila perusahaan melakukan perekrutan dengan baik maka perusahaan mencapai hasil maksimal. Peranan sumber daya manusia sangat supaya tujuan perusahaan penting hasil optimal(Muhammad raffi & seno andri 2015).

2.1.2 Pengertian komunikasi organisasi

kommunikasi organisasi adalah bentuk pertukaran unit-unit komunikasi untuk bertukar pesan dalam suatu organisasi dalam mencapai sebuah tujuan yang sama. Komunikasi organisasi mempunyai peranan sentral untuk efektivitas organisasi. Proses dan pola komunikasi bertujuan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan karyawan. Dalam suatu perusahaan juga memikirkan tentang komunikasi antar individu maupun kelompok atau organisasi dengan baik, apabila komunikasi dilakukan secara baik maka perusahaan atau organisasi dapat melakukan pekerjaan secara efektif (Goldhaber 1986).

Dampak terkait organisasi adalah dampak perilaku, mencakup pengaruh komunikasi terhadap tingkah laku, tindakan, dan kinerja individu. (effendi,2000:7).

2.1.2.1 Dimensi komunikasi organisasi

Menurut Ndraha (2003:67), komunikasi umumnya menitikberatkan pada dua aspek, yakni:

1. Proses pengiriman pesan sesuai dengan teori Lasswell tentang komunikasi ("message transmission theory"): " Identifikasi pembicara, pesan, saluran, penerima, dan dampak yang dimaksud.,"
2. Fokus pada pertukaran nilai atau proses pertukaran gagasan: "Proses pertukaran makna melalui tanda verbal dan non-verbal yang beroperasi melalui kosmologi, konten budaya, dan saluran.

2.1.2.2 Manfaat komunikasi organisasi

Manfaat dengan adanya komunikasi organisasi bagi perusahaan menurut (ruben 2004).

1. Melakukan pekerjaan dengan hasil yang terbaik atau yang paling efektif berarti menyelesaikan tugas dengan tingkat kualitas atau efisiensi yang optimal, sehingga memberikan kontribusi positif yang signifikan bagi tujuan atau keberhasilan keseluruhan.
2. Memberikan masukan kepada pemimpin agar dapat membuat keputusan yang sesuai dan tepat adalah memberikan saran atau pendapat kepada pimpinan untuk membantu mereka dalam mengambil keputusan yang baik dan relevan, sehingga memperkuat proses pengambilan keputusan dan menghindari kemungkinan kesalahan.
3. Memberikan feedback merupakan memberikan informasi atau tanggapan terhadap kinerja atau hasil suatu aktivitas kepada individu atau kelompok yang bersangkutan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang atau memperbaiki kesalahan yang terjadi.

Manfaat dengan adanya komunikasi organisasi bagi karyawan menurut (pace dan faules, 1998:145).

1. Melakukan tugas dengan efisiensi dan efektivitas berarti menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat, sambil mencapai hasil yang diinginkan atau tujuan yang ditetapkan.
2. Menunjukkan integritas terhadap organisasi berarti bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan standar moral yang dipegang teguh, serta memperjuangkan kepentingan organisasi tanpa kompromi dan dengan kejujuran yang tinggi.
3. Membangkitkan semangat di dalam organisasi mencakup mendorong dan memberikan dorongan kepada anggota tim atau rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama, dan membangun motivasi tinggi.
4. Melakukan tugas dengan kreativitas untuk menghasilkan gagasan inovatif adalah melakukan pekerjaan dengan cara yang tidak konvensional atau dengan memikirkan solusi yang belum pernah terpikirkan sebelumnya, sehingga menciptakan nilai tambah atau solusi yang baru dan original.

2.1.1.3 Indikator Komunikasi Organisasi

Indikator- indikator untuk mengukur komunikasi organisasi menurut (Arni,2007:107):

1. Komunikasi vertikal dari atas ke bawah

Komunikasi ini ditandai oleh arus informasi dari tingkat hierarki tinggi ke rendah. Informasi tugas-tugas kerja oleh anggota organisasi secara keseluruhan. komunikasi ke bawah terdiri lima tipe yaitu Instruksi tugas, alasan, ideologi, informasi, dan umpan balik merupakan elemen-elemen kunci.

2. Komunikasi vertikal dari bawah ke atas

Menekankan bagaimana **bawahan dapat** berperan dalam model bottom-up memberi respon atas kebijakan ditentukan oleh organisasi. Fungsi diberikan atasan yang berguna untuk memberikan Pengambilan keputusan organisasi melibatkan memberikan arahan kepada bawahan tentang tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan optimal, serta memberikan informasi kepada pimpinan Untuk mengambil keputusan yang akurat dalam menangani situasi dalam masalah atau merumuskan kebijakan.

3. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal menekankan pertukaran informasi antara individu memiliki tingkat atau otoritas yang sepadan. Tujuan komunikasi horizontal adalah untuk menyalurkan kegiatan organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan, menyelesaikan masalah bersama, serta memfasilitasi pemahaman bersama untuk mengatasi perbedaan yang timbul dalam menyelesaikan masalah tersebut.

4

2.1.3 Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi adalah makna dikembangkan organisasi dalam yang dipatuhi para anggota atau karyawan untuk membedakan suatu Pemikiran bersama menjadi pembeda individu organisasi satu dari yang lain. Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku secara langsung dampak besar pada karyawan, yang menciptakan lingkungan membangun atau merusak perusahaan, dan hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan serta kenyamanan individu dalam proses kegiatan menyelesaikan tugas atau **3** bekerja. (Safaria, 2004:9).

Budaya organisasi, seperti pendapat Edgar H. Schein (dalam Tangkilisan, 2007:15), adalah sekumpulan prinsip-prinsip dasar yang diajarkan dan dipelajari bersama oleh anggota kelompok organisasi menjadi sarana untuk mengatasi tantangan dari lingkungan eksternal dan

memperkuat integrasi internal. Budaya ini prinsip-prinsip yang terbukti dan dipelajari oleh anggota organisasi yang baru untuk mempersiapkan, memikirkan, dan merespons masalah yang dihadapi..

Budaya organisasi berdampak pada cara individu menetapkan tujuan individu serta karir mereka (Lock, 2004). Ketika karyawan setuju menggunakan nilai-nilai dipegang oleh organisasi dan menggunakannya menjadi panduan tindakan mereka, budaya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Orang-orang yang merasa puas cenderung memiliki komitmen yang kuat berkomitmen untuk bertahan dan memberikan usaha terbaik. Dalam konteks ini, peneliti menyatakan adanya korelasi positif antara budaya organisasi yang kuat dan kinerja karyawan yang tinggi telah terbukti secara konsisten.. (Samad, 2006).

2.1.3.1 Faktor faktor budaya organisasi

1) Clan Culture

Faktor ini merujuk pada budaya kerja yang menekankan pentingnya kebersamaan dan hubungan kekeluargaan di dalam perusahaan.

2) Adhocracy Culture

Faktor budaya kerja ini fokus pada inovasi, inisiatif, dan kesiapan untuk mengambil risiko dalam mengarahkan kegiatan kerja.

3) Market Culture

Faktor budaya perusahaan yang menekankan kompetisi, bukan hanya dengan competitor, tapi juga di kalangan karyawan.

4) Hierarchy Culture

Budaya kerja perusahaan yang menitikberatkan pada pengembangan dan stabilitas aturan, struktur, dan proses bisnis.

26

2.1.3.2 Indikator-indikator budaya organisasi

Indikator-indikator mengukur budaya organisasi pada pendapat (Robbins dan Judge 2008:256)

1. Inovasi, Inovasi merujuk pada kemampuan memperkenalkan perubahan yang signifikan dalam cara berpikir atau bertindak. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengembangkan ide-ide kreatif, menemukan solusi baru untuk masalah, atau menciptakan produk atau layanan yang inovatif.
2. Perhatian terhadap detail, Perhatian terhadap detail memperhatikan detail-detail kecil atau hal-hal yang mungkin dianggap remeh. Ini melibatkan kemampuan untuk melihat dan hal terlewat oleh orang lain, serta memastikan bahwa pekerjaan atau tugas diselesaikan dengan teliti dan akurat.
3. Orientasi hasil, Orientasi hasil mencerminkan fokus dan dedikasi untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Ini melibatkan kemauan untuk bekerja keras, mengatasi rintangan, dan menyelesaikan tugas dengan efektif demi mencapai hasil yang diinginkan.
4. Orientasi tim, Orientasi tim menunjukkan kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan kemauan untuk mendukung dan membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan dan sumber daya, serta bekerja sebagai bagian dari tim untuk mencapai keberhasilan bersama.
5. Stabilitas, Stabilitas merujuk pada keadaan mental atau emosional yang stabil dan seimbang. Ini melibatkan kemampuan untuk tetap tenang dan terkendali dalam

menghadapi tekanan atau tantangan, serta kemampuan untuk tetap konsisten dan dapat diandalkan dalam kinerja dan perilaku.

2.1.3.3 Manfaat budaya organisasi

(Safaria, 2004:9) Berpendapat bahwa jika perusahaan dapat membentuk budaya organisasi, maka perusahaan tersebut akan meraih sejumlah manfaat, termasuk:

1. Membentuk lingkungan dapat bersifat destruktif atau konstruktif di dapat meningkatkan kinerja karyawan serta kenyamanan lingkungan kerja..
2. Penyesuaian faktor internal dan eksternal.
3. Meningkatkan kinerja karena tenaga kerja merasa nyaman proses penyelesaian tugas pada bekerja

1

2.1.4 Gaya kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian gaya kepemimpinan

Pemimpin perilaku seseorang mampu mempengaruhi seperti yang ia lihat dan mampu untuk melakukan tujuan yang diinginkan pemimpin. **Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki visi yang jelas** untuk masa depan organisasi, berperilaku baik (Solaja & Oguntala, 2016), memotivasi karyawan (Anderson et al, 2016). Pemimpin dapat dapat mencapai tujuan organisasi dan membantu karyawan generasi milenial mencapai tujuan pribadi mereka karena individualis dan egois (Anderson et al, 2016), terutama generasi milenial yang menyukai tantangan (Moorthy, 2014). Pemimpin ini mendorong untuk berpartisipasi meningkatkan komitmen karyawan yang mengarah pada keputusan pada kualitas yang lebih baik (Amanchukwu, dkk 2015).

Teknologi mulai populer di setiap organisasi sebagai alat ukur untuk menghasilkan pengetahuan di antara pekerja seperti e-mail, teleconference (Soloja & Ogunola, 2016). pemimpin memiliki tugas dan peran yang penting untuk karyawan dimana karyawan berkomunikasi di dalam kantor maupun di luar kantor untuk memahami teknologi yang baru untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan membangun hubungan antar karyawan dengan baik (Mohammad, 2009). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memanfaatkan hasil kerja sama dengan meningkatkan efektifitas dalam bentuk apapun baik dalam hal bekerja maupun komunikasi. Jika pemimpin dapat meningkat nilai efektifitas dalam bekerja maka pemimpin itu memiliki SDM yang sangat baik dalam organisasi maupun bekerja, sehingga dapat meningkatkan pencapaian tujuan.

2.1.4.2 Dampak gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh sebuah perusahaan. Menggunakan gaya kepemimpinan maka pemimpin dapat mengolah lembaga dan meningkatkan rasa motivasi karyawan dalam peningkatan kinerja guna melakukan keberhasilan dan peningkatan kinerja sebuah perusahaan. Menurut penelitian dari University of Iowa dipetakan oleh Robbins dan Coulter (2002), Lewin mengidentifikasi tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

Gaya kepemimpinan autokratis menurut Handoko dan Reksodiprodjo (1997) dapat dikenali melalui ciri-ciri berikut:

1. Kepemimpinan kebutuhan karyawan pada bawahan kurang memperhatikan.
2. Komunikasi mengalir satu arah dari atas ke bawah
3. Pemimpin cenderung memberikan pujian dan kritik secara personal terhadap setiap anggota.

4. Pemimpin jarang melibatkan diri dalam partisipasi kelompok, kecuali jika menunjukkan keahliannya.

Gaya kepemimpinan demokratis ¹⁹ menurut Handoko dan Reksohadiprodjo (1997) dapat dikenali melalui ciri-ciri berikut:

1. Memberikan perhatian yang tinggi pada karyawan yaitu bawahan
2. Mengutamakan aspek bawahan serta tanggung jawab tugas.
3. Pemimpin bersikap obyektif berfokus pada fakta memberikan pujian dan kritik.
4. Pemimpin berusaha untuk anggota kelompok yang biasa.

Gaya kepemimpinan kendali bebas ¹⁹ menurut Handoko dan Reksohadiprodjo (1997) dapat dikenali melalui ciri-ciri berikut:

1. Pemimpin memberi kebebasan kepada karyawan pada posisi pawah dalam pengukuran diri mereka sendiri.
2. Pemimpin menetapkan kebijakan serta tujuan umum. Bawahan memiliki kewenangan untuk membuat keputusan yang relevan dengan tujuan, sesuai kebijakan ditetapkan, dalam hal-hal yang mereka anggap tepat.

⁶⁴ 2.1.4.3 Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Kartono (2013:189), beberapa indikator kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

- a. Kemampuan analitis, Kemampuan menganalisis situasi cermat, teliti, dan tanggap menjadi syarat bagi kesuksesan seorang pemimpin.

b. Keterampilan berkomunikasi, yaitu menguasai teknik berkomunikasi dalam memberikan Instruksi, panduan, arahan, serta nasihat..

c. Keberanian, dalam posisi tinggi pemimpin harus tinggi keberaniannya pada tanggung jawab tugas

d. Kemampuan mendengar, Kemampuan mendengarkan bawahan dalam menyampaikan gagasan berperan penting selain tugas maka bawahan memiliki kesempatan untuk berpendapat.

e. Ketegasan, Ketegasan menghadapi ketidakpastian serta bawahan berperan penting pada pemimpin.

10

2.2 Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

penulis/tahun	Judul penelitian	Teknik analisis	Hasil penelitian
-Jungdwimaerta -Dewie trijayanti (2016)	Pengaruh budaya organisasi, komunikasi organisasi terhadap kinerja.	Analisis linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

<p>- Mutiara sibarani panggabean -Soeharjo soekardjo -Debbie aryani tribudhi</p>	<p>Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era milenial.</p>	<p>SEM (Structural Equation Modeling)</p>	<p>- budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja, komitmen efektif -kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh pada 80 niat pindah kerja. -komitmen afektif berpengaruh negatif serta signifikan pada niat pindah kerja.</p>
<p>Astra khairuzah,Irwan Noor, Agung suprpto</p>	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>SEM (Structural Equation Modeling)</p>	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

Dimas Okta Ardiansyah	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi oleh kepuasan kerja PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera , Tulungagung	Partial least square (PLS)	Komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja mereka.
-Christian wiradadi -Yudin citriadi -Akhamd nur khan (2021)	Leader style for millennial generation, five leadership theories, systematic literature review	Systematic literature	-from digital search 127 articles were found in a predetermined database .89 were excluded because they did not meet inclusion criteria. -other generation gaps may pose some challenges for leaders in general,especially.

- Saragih, E.H	Big city millennial		Which means eight
-Widodo, A.	workers in Indonesia		variable studied for
-Prasetyo, B.	and factors affecting		occupational factors can
	their commitment to		influence the variation
	the organization.		of organizational
			commitment of 52,1%
			while the remaining
			47,9% variable not
			proposed

5

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan millennial

Komunikasi menggunakan konteks organisasi berdampak positif dengan signifikan pada kinerja karyawan milenial. Temuan ini sesuai penelitian Akbar (2015) dan Simmons (2015), serta teori yang dijelaskan oleh Sukoco (2007:52). Sukoco menjelaskan bahwa apabila komunikasi terjalin kurang efektif, karyawan akan mengalami kesulitan dalam memahami dan melaksanakan informasi atau instruksi yang diberikan, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal.

89

Menurut Prabawa (2013) menyatakan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

54

2.3.2 Hubungan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan millennial

Penelitian oleh Herlista (2003) mengatakan pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan secara positif dan dengan signifikan.

Menurut penelitian Lina (2014) menyatakan bahwa Budaya organisasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan millennial

Penelitian yang dilakukan (Bryan Johannes) dalam penelitiannya menghasilkan Ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dengan signifikan berpengaruh pada kinerja pegawai.

17

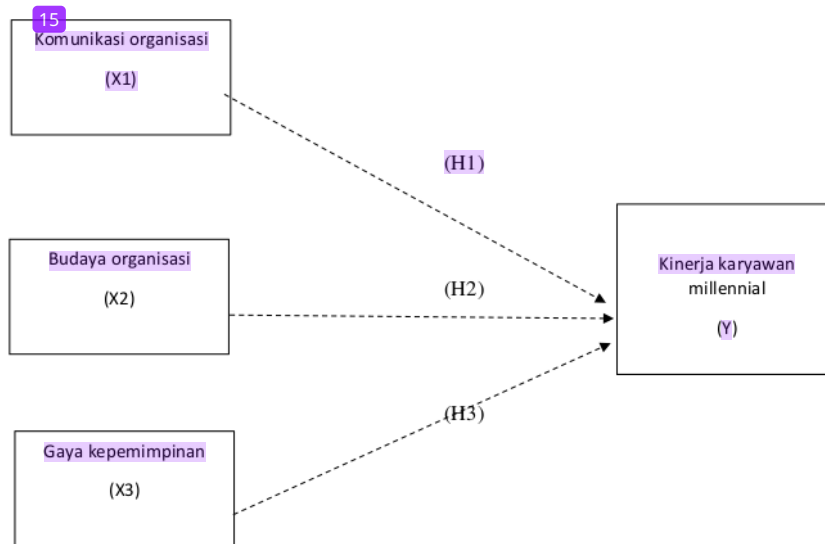
2.4 Hipotesis dan Model analisis

2.4.1 Hipotesis

- H1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial
- H2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial
- H3) Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial

2.4.2 Model Analisis

Tabel 2. 2 hasil analisis



9
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian menerapkan metode kuantitatif, merupakan proses uji hipotesis adalah proses kritis dilakukan untuk menguji kebenaran suatu asumsi atau klaim berdasarkan data yang ada, memungkinkan kita untuk membuat kesimpulan yang didasarkan pada bukti empiris yang kuat dengan data angka sebagai pengukuran variabel untuk menghasilkan kesimpulan yang bersifat umum melalui analisis data menggunakan teknik statistik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei sebagai metodologi utamanya untuk mengumpulkan data dan menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti, pengumpulan data dari sebagian kecil populasi melalui distribusi kuesioner sebagai instrumen utama penelitian.

13
3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2011) menjelaskan populasi domain umum kumpulan pada objek atau subjek untuk diselidiki pada proses akhir kesimpulan diambil menjawab pertanyaan penelitian dan uji hipotesis. Populasi penelitian ini semua karyawan yang termasuk dalam generasi millennial SD AL-IRSYAD Surabaya lahir di tahun 1981-1995 yang berjumlah 72 karyawan.

3.2.2 Sampel

Teknik sampling merupakan metode Menentukan sampel ukuran sampel memadai untuk memastikan representasi yang akurat dengan karakteristik dengan distribusi dari populasi yang diteliti.(Margono, 2004).

Teknik penelitian menggunakan sensus jadi semua objek populasi yang akan dijadikan sampel yaitu 72 orang karyawan SD AL-IRSYAD Surabaya.

61

3.3 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang diuji dan dianalisis, yakni:

29

1. Variabel Independen (X), juga dikenal sebagai variabel bebas, adalah variabel memiliki potensi untuk mempengaruhi variabel lain.

1

X1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan generasi millennial.

X2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan generasi millennial.

25

X3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan generasi millennial.

8

2. Variabel Dependen (Y), atau variabel terikat, adalah variabel dipengaruhi oleh variabel independen.

Y. Karyawan generasi millennial SD AL-IRSYAD Surabaya.

4 Penelitian ini variabel independennya (Bebas) adalah komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan SD AL-IRSYAD Surabaya. Untuk variabel dependennya (Terikat) adalah kinerja karyawan generasi millennial SD AL-IRSYAD Surabaya.

33

3.4 Definisi Operasional Variabel

84

3.4.1 Definisi operasional variabel komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan :

A. komunikasi organisasi

kommunikasi organisasi adalah bentuk pertukaran unit-unit komunikasi untuk bertukar pesan dalam suatu organisasi dalam mencapai sebuah tujuan yang sama (Goldhaber 1986).

Definisi variabel komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi adalah bentuk pertukaran unit-unit komunikasi di SD AL-IRSYAD Surabaya antara pemimpin dengan bawahan atau sebaliknya sehingga dapat mencapai tujuan yang sama.

Indikator-indikator untuk mengukur komunikasi menurut (Arni,2007:107)

36

1. Komunikasi vertikal dari atas ke bawah.
2. Komunikasi vertikal dari bawah ke atas.
3. Komunikasi horizontal.

B. Budaya organisasi

102

Budaya organisasi adalah suatu makna dikembangkan perusahaan dianut para anggota atau karyawan untuk membedakan suatu konsep pemikiran bersama Perbedaan individu organisasi

satu dengan yang lainnya terletak pada budaya yang mereka anut sebagai landasan nilai dan norma yang membentuk identitas mereka. secara kolektif.(edision 2016:233).

Definisi variabel budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan praktik yang telah menjadi Suatu praktik dengan waktu panjang dan diterapkan konsisten. pada SD AL-IRSYAD Surabaya untuk mendapatkan pemikiran yang kolektif sehingga menjadi pembeda para individu suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Indikator-indikator budaya organisasi menurut (Robbins dan Judge 2008:256)

3

1. Inovasi.

2. Perhatian terhadap hal detail.

3. Orientasi hasil.

4. orientasi tim.

5. stabilitas.

C. Gaya kepemimpinan

Pemimpin adalah perilaku seseorang yang mampu mempengaruhi seperti yang ia lihat dan mampu untuk melakukan tujuan yang diinginkan pemimpin (thoa 2013:49).

Definisi variabel gaya kepemimpinan

Pemimpin adalah standar perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi tujuan yang diinginkan pemimpin untuk mencapai sebuah tujuan akhir yang diharapkan.

39

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)”. diantaranya:

1. Kemampuan analitis.
2. Keterampilan berkomunikasi.
3. Keberanian.
4. Kemampuan mendengar.
5. Ketegasan.

43

3.4.2 Definisi operasional variabel kinerja karyawan generasi millennial (Y)

Kinerja adalah hasil telah diselesaikan karyawan dengan waktu tertentu dan kesesuaian tertentu dalam melaksanakan Tanggung jawab dan kewajibannya adalah untuk mencapai hasil yang optimal bagi suatu perusahaan.

43

Kinerja adalah penyelesaian hasil tugas karyawan dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan dengan waktu tertentu dan kesesuaian tertentu untuk mendapatkan hasil yang maksimal bagi suatu perusahaan.

3

Indikator-indikator kinerja Veithzal Rivai (2004:309) dan Yuliawan (2012)

1. kemampuan kerja.
2. kualitas kerja.
3. kreativitas kerja.
4. tingkat kejujuran.
5. loyalitas terhadap pekerjaan.

Indikator-indikator tersebut akan diuraikan menjadi pernyataan-pernyataan yang kemudian disampaikan kepada responden melalui kuesioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan memperoleh jawaban dari setiap responden, yang kemudian diberi nilai berdasarkan skala Likert. Berikut adalah sistem skor yang digunakan:

12

1. Sangat Setuju (SS) skor = 5

2. Setuju (S) skor = 4

3. Kurang setuju (KS) skor = 3

4. Tidak Setuju (TS) skor = 2

5. Sangat Tidak Setuju (STS) skor = 1

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

Jenis data terdiri dari dua kategori, yaitu dapat didefinisikan sebagai berikut:

1) Data kuantitatif merujuk pada dimasukkan pada statistik dengan pengukuran skala. Fakta serta fenomena yang terdapat pada data diungkapkan bentuk numerik, bukan bahasa alami, dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan dengan menerbitkan dan membagikan kuesioner yang dilakukan di SD AL-IRSYAD Surabaya.

2) Data kualitatif jenis data yang dengan informasi non-numerik. Memanfaatkan perangkain kata menggambarkan pengamatan dengan menyajikan fakta dan fenomena data dalam SD AL-IRSYAD Surabaya.

1

3.5.2 Sumber Data

1. Data primer adalah penyebaran angket berisi kuesioner karyawan generasi milenial SD AL-IRSYAD Surabaya yang lahir antara tahun 1981-1995.

22

2. Data sekunder merupakan data dari buku, jurnal, serta sumber lain yang berhubungan penelitian karyawan SD AL-IRSYAD Surabaya.

55

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data diskusi ini dilakukan melalui, yakni tahapan penelitian :

1. Studi Kepustakaan (Library Research) Penelitian dengan menghimpun berbagai sumber seperti perusahaan, landasan teori, dan informasi terkait penelitian melalui metode dokumentasi. berupa data sekunder Studi ini melibatkan pengumpulan data dari literatur, materi kuliah, dan penelitian terdahulu relevan dengan tujuan untuk memperluas pemahaman mengenai isu yang sedang dibahas.

2. Dalam penelitian ini observasi langsung terhadap objek penelitian dilakukan pada proses pengumpulan data, termasuk 70 observasi, penyebaran kuesioner pada responden, dan wawancara. Dalam proses pengumpulan data alat yang digunakan kuesioner. Kuesioner menyebarkan serangkaian pertanyaan kepada responden yang menjadi sampel adalah alat pengumpulan data pada penelitian di SD AL-IRSYAD Surabaya.

95

3.7 Teknik Analisis

Teknik analisis diterapkan adalah metode analisis kuantitatif memanfaatkan pengukuran statistik.

49

Berikut adalah langkah-langkah teknik analisis:

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Nugroho (2005) dalam Magdalena (2018) mengungkapkan bahwa uji validitas mengevaluasi kecocokan Item-item pertanyaan berupa daftar digunakan untuk menguraikan variabel.. Instrumen bernilai ⁵ valid memiliki tingkat validitas yang tinggi, sedangkan instrumen bernilai kurang valid pada analisis validitasnya rendah. Instrumen dianggap valid \ mengukur dengan tepat apa diinginkan dan menghasilkan data yang sesuai dengan validitas diteliti. Pengujian validitas penelitian ini korelasi Pearson. (Nuraini, D., Evianah) Validitas dari setiap pertanyaan dapat dinilai melalui nilai-nilai tertentu yang terdapat dalam analisis Korelasi Item-Total yang Dikoreksi. Jika nilai Korelasi Item-Total Dikoreksi lebih dari 0,3, dianggap valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Nugroho (2005) dalam Magdalena (2018) menjelaskan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur Responden yang konsisten dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan indikasi dari reliabilitas kuesioner. Pertanyaan terkait dimensi variabel adalah, bentuk kuesioner. ¹⁰ Jika nilai Cronbach's Alpha >0,6, maka reliabilitas variabel dianggap valid.

⁴⁰ 3.7.2 Uji F-test

(Ghozali, 2011) Uji F pada dasarnya ⁸² mengindikasikan variabel independen memiliki pengaruh bersama-sama pada variabel dependen. Peneliti menggunakan uji F ini mengevaluasi nilai semua variabel mempengaruhi variabel Y secara simultan. Jika hasil signifikansi <0,05, diketahui variabel X tersebut secara kolektif memengaruhi Y..

3.7.3 Uji t

Uji t mengevaluasi pengaruh variabel independen secara parsial. Proses uji nilai t hitung dengan nilai t tabel saling dibandingkan dengan analisis uji dua sisi (two tailed) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil uji t berdasarkan dari tabel koefisien analisis pada bagian kolom 4 signifikansi. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka berpengaruh n. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, tidak berpengaruh Penilaian tersebut didasarkan pada kriteria berikut:

Jika nilai t kurang dari α , maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh.

Jika nilai t lebih besar dari α , hipotesis nol (H_0) diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh.

3.7.4 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda mengevaluasi dampak variabel independen SD AL-IRSYAD Surabaya terhadap variabel dependen (Y). Regresi berganda diterapkan ketika penelitian melibatkan variabel independen yang lebih dari satu. Berikut merupakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 = e$$

Dimana:

y : Karyawan Generasi millennial SD AL-IRSYAD Surabaya

x1 : Komunikasi organisasi

x2 : budaya organisasi

x3 : Gaya kepemimpinan

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi komunikasi organisasi

b2 : Koefisien regresi budaya organisasi

b3 : Koefisien regresi gaya kepemimpinan

e : Error

3.7.5 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) Koefisien determinasi digunakan dalam menganalisis kemampuan model menjelaskan semua variabel bebas.

Koefisien determinasi, umumnya dilambangkan R^2 , mengetahui variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai koefisien determinasi model regresi terus berkurang atau mendekati nol, itu menandakan bahwa semakin kecil nilai koefisien determinasi, semakin kecil pengaruh variabel independen. Sebaliknya, jika nilai mendekati 100%, itu menunjukkan bahwa pengaruh variabel besar. (Syafri, 2021:54).

46 BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan analisis berdasarkan teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya.

4.1 Gambaran Umum SD AL-IRSYAD Surabaya

4.1.1 Sejarah SD AL-IRSYAD Surabaya

Pada tanggal 21 Januari 1919, terjadi peristiwa bersejarah dengan dibukanya cabang Al-Irsyad di Surabaya. Menjadi cabang kelima Al-Irsyad di Indonesia dianggap sangat penting mengingat Surabaya pada saat tersebut merupakan pusat pada pergerakan Islam dan tempat tinggal pemuka masyarakat Muslim. Cabang ini pertama kali dipimpin oleh Muhammad bin Rayis bin Thalib. Madrasah Al-Irsyad Surabaya, pada awalnya, dipimpin oleh Abul Fadhel Sati al-Anshari, saudara kandung Syekh Ahmad Surkati al-Anshari. Selanjutnya, beberapa tokoh terkemuka lainnya memimpin Madrasah Al-Irsyad Surabaya, antara lain Sayyid Abdullah bin Salim Alatas. Madrasah Al-Irsyad Surabaya, didirikan pada tahun 1919, awalnya beroperasi di Kampung Cendolan I No. 9, yang dikenal sebagai Ampel Cempaka. madrasah tersebut dipindahkan ke lokasi baru di Kampung Baru, Gang Bhasin No. 32 (sekarang Kalimas Udik II). Selanjutnya, madrasah tersebut melakukan pemindahan untuk selanjutnya pada alamat baru di Kampemenstraat 196-198 (kini Jalan KH Mas Mansyur). Berdirinya Yayasan Perguruan Al-Irsyad Surabaya pada tahun 1924, yayasan tersebut memperoleh gedung sendiri di Benteng Miring, yang saat ini sebagai Jalan Sultan Iskandar Muda 46. Kegiatan pendidikan yang sebelumnya telah berjalan dengan pendirian Al-Irsyad Surabaya di bawah pimpinan Abul Fadhel Surkati dan Abdullah Salim Alatas kemudian pindah gedung yang dimiliki oleh Yayasan. Namun, kegiatan pendidikan tersebut diklaim milik Yayasan Perguruan, padahal Yayasan hanya pemilik gedung, sejak awal berdirinya 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 akademik yang diperoleh dari tahun ke tahun seperti pildacil di tingkat kabupaten, adzan dan iqomah di tingkat kota, pidato Bahasa Indonesia di tingkat kecamatan, sepak bola di tingkat porseni kecamatan,

Sd al irsyad bertempat di Surabaya utara khususnya wilayah wisata religi sunan ampel.sd tersebut 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 di bidang psikolog (BK), 9 orang di bidang security, 12 orang di bidang cleaning service, 2 orang di bidang maintenance. Adapun visi dan misi sekolah al- irsyad yaitu dengan ⁴⁴ 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

Berperilaku dengan akhlak yang mulia, mencapai prestasi secara maksimal, serta berperan sebagai penggerak perubahan dalam masyarakat.

2. Misi

1. Menerapkan metode pembelajaran PAKEM.
2. Memaksimalkan pengalaman dalam pendidikan agama.
3. Melakukan pembinaan terhadap berbagai komponen sekolah untuk meningkatkan kualitas dan menjadi contoh di masyarakat.

4. Mendorong perkembangan ⁶ potensi anak melalui pendekatan pembelajaran dan bimbingan yang inovatif dan kreatif.
5. Menggalakkan pengembangan kreativitas siswa dalam ¹⁰⁰ seni budaya sesuai dengan minat dan bakat mereka.

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.

¹⁶

YAYASAN

Ketua Pembina : Fauzie Salim Martak

Anggota Pembina : - Mohammad Saleh bin Thalib

- M. Arif Salim Martak

Ketua Pengurus : Ir. Abdulkadir Muhammad Baradja

Sekretaris Pengurus : ¹⁶ Ir. Shakib Abdullah Allauw, MBA

Bendahara Pengurus : Lutfi Abbas Basmeleh

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 Marzuki 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

4.2 Hasil Penelitian

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui distribusi kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada 72 responden yang telah dipilih untuk menjadi bagian dari sampel penelitian. seluruhnya diisi secara lengkap dan tepat, sesuai populasi telah terpilih. Dalam penelitian ini, berikut adalah profil atau gambaran singkat mengenai karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini:

27
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

Tabel 4.1 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Hasil menunjukkan perbedaan jumlah responden antara laki-laki dan perempuan, dengan jumlah laki-laki sebanyak 32 responden, sedangkan perempuan sebanyak 40 responden. Dalam persentase, hal ini mencerminkan bahwa responden perempuan mencapai 44,4%, sedangkan responden laki-laki mencapai 55,6%.

5
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian

Tabel 4. 2

DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN DIVISI/BAGIAN

No	Devisi/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

70
 Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan divisi atau bagian kerja. Dapat diketahui divisi pada penelitian ini terdiri dari 45 guru, 1 di bidang tata usaha, 2 orang dibidang perpustakaan, 1 orang di bidang psikolog, 13 orang di bidang security, 11 orang di bidang cleaning service.

5
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan kelahiran

Tabel 4 3

DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN KELAHIRAN

No	Kelahiran	Jumlah
1	≤ 1981-1995	68
2	≥ 1981-1995	4

Sumber : Jawaban Responden. Diolah

5
 Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan kelahiran generasi milenial. diketahui kelahiran generasi millennial bernilai tinggi dengan kelahiran ≤ 1981-1995 yaitu sebanyak 68 orang, sedangkan yang bukan kelahiran generasi millennial ≥ 1981-1995 yaitu sebanyak 4 orang.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Data kuesioner dianalisis mengelompokkan serta menentukan rata-rata jawaban dari tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan indikator dalam variabel. Variabel penelitian komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Untuk menentukan kategori rata-rata tanggapan oleh responden terhadap pertanyaan dari setiap variabel, menggunakan rumus berikut ini::

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

Dari rentang nilai tersebut, ditetapkan batas nilai untuk masing-masing variabel dikelompokkan sebagai.

Tabel 4. 4

KATEGORI JAWABAN RESPONDEN

Interval	Kategori jawaban responden	Skor
4,20 < a ≤ 5,00	Sangat Setuju	5
3,40 < a ≤ 4,20	Setuju	4
2,60 < a ≤ 3,40	Kurang setuju	3
1,80 < a ≤ 2,60	Tidak Setuju	2
1,00 < a ≤ 1,80	Sangat Tidak Setuju	1

4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil variabel bebas pada 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 analisis kuesioner yaitu jawaban berdasarkan variabel dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1.1 Komunikasi organisasi (X1)

Persepsi responden terhadap komunikasi organisasi bisa dipahami melalui tabel berikut. 20

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 komunikasi organisasi indikator X1.1 pertanyaan “Saya dapat memahami pesan sesuai yang dikomunikasikan oleh pimpinan/atasan” Dengan rata-rata jawaban responden s 4,36, itu masuk kategori setuju. Untuk indikator X1.2 pertanyaan “Proses komunikasi sehari-hari saya, dapat berlangsung secara efektif” Dengan rata-rata jawaban responden 4,32 itu masuk kategori setuju. Selanjutnya indikator X1.3 pertanyaan Jika ada kendala dalam pekerjaan, “saya selalu mengkomunikasikan kepada atasan/lainnya” Dengan rata-rata jawaban 4,47, itu masuk

sangat setuju. Untuk indikator X1.4, pertanyaannya adalah “Pemimpin/atasan mengkomunikasikan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal” nilai rata-rata jawaban 4,29 kategori setuju. Untuk indikator X1.5 dengan pertanyaan “Komunikasi antar karyawan menciptakan hubungan baik” dengan nilai rata-rata jawaban 4,57 sangat setuju.

4.3.1.2 Budaya Organisasi (X2)

Informasi tentang kepuasan nasabah dapat dipahami melalui tabel yang disediakan berikut ini:

1
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 hasil dari 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 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 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 setuju. Kemudian pada X2.5 pertanyaan “Di dalam organisasi hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian dalam perusahaan” dengan nilai rata-rata 4,32 kategori setuju. Pada indikator X2.6 pertanyaan “Di dalam organisasi kesuksesan organisasi dicapai Bersama karyawan lain” dengan rata-rata nilai 4,36 kategori setuju. Indikator X2.7 dengan pertanyaan “Di dalam organisasi keberhasilan tim merupakan kontribusi dari pegawai lainnya” dengan nilai rata-rata 4,39 kategori setuju. Pada indikator X2.8 pertanyaan “Di dalam organisasi keberlangsungan dan intensitas kerja lebih di prioritaskan” dengan rata-rata nilai 4,35 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 kategori setuju.

4.3.1.3 Gaya kepemimpinan (X3)

Penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan berikut ini :

20
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)

¹ Berdasarkan tabel 4.7 distribusi jawaban responden dari indikator variabel gaya kepemimpinan Pada indikator X3.1 pernyataan “Pemimpin di tempat saya memberi pekerjaan yang realistis (masuk akal) dalam suatu pekerjaan.” dengan rata-rata nilai 4,29 kategori setuju. Kemudian dengan X3.2 pertanyaan “Pemimpin mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu sebelum memberikan kegiatan kerja.” dengan nilai 4,25 kategori setuju. Pada indikator X3.3 pertanyaan “Pemimpin mampu berkomunikasi terhadap bawahan dengan baik.” dengan nilai rata 4,26 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 kategori setuju. Kemudian pada X3.5 pertanyaan “Apabila terjadi masalah, saya siap untuk memberikan bantuan dan menyediakan solusi serta membuat keputusan yang tepat sebagai

pemimpin di tempat saya.” dengan nilai rata-rata 4,22 kategori setuju. Pada indikator X3.6 pertanyaan “Pemimpin di tempat kerja saya mau menerima, memperhatikan dan masukan dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.” dengan rata-rata nilai 4,21 kategori setuju. Kemudian indikator X3.7 pertanyaan “Di lingkungan kerja saya, pemimpin aktif melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan perusahaan” dengan nilai rata-rata 4,18 kategori setuju. Pada indikator X3.8 pertanyaan “Pemimpin di tempat kerja saya mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk mencapai tujuan yang lebih baik.” dengan rata-rata nilai 4,25 kategori setuju. Kemudian pada indikator X3.9 dengan pertanyaan “Pemimpin di tempat saya mampu mendorong para karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan hasil yang maksimal.” nilai 4,28 kategori setuju.

4.3.1.4 Kinerja karyawan generasi millennial (Y)

Penilaian responden gaya kepemimpinan berikut ini :

1
Tabel 4. 8

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 4.8 diatas variabel kinerja karyawan generasi milenial bahwa indikator Y1 yaitu pertanyaan mengenai “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh waktu yang sudah ditentukan.” jawaban responden rata-rata 4,33 kategori setuju. Untuk indikator Y2 pertanyaan “Saya menyelesaikan dengan standar yang ditetapkan.” jawaban 4,36 kategori setuju. Indikator Y3 pertanyaan “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya menggunakan kreativitas saya.” jawaban 4,44 kategori setuju. Indikator Y4 pertanyaan “Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan dengan jujur.” jawaban 4,51 kategori sangat setuju. Untuk indikator Y5 pertanyaan “Saya memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan.” jawaban 4,44 yang kategori setuju.

4.4 Hasil Uji Instrumen

Pembahasan kuesioner dengan mengklasifikasikan rata jawaban responden terhadap setiap indikator kuesioner

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan pernyataan Ghozali (2015) uji validitas menganalisis validnya suatu kuesioner, Dimana dinyatakan valid apabila pernyataan dapat menjelaskan suatu hal yang dianalisis. Suatu instrumen dikatakan valid jika $pearson\ correlation > 0,4$ dan $Sig < 0,05$ Berikut hasil uji dari variabel bebas dan terikat :

9
Tabel 4. 9

HASIL UJI VALIDITAS	Indikator	Pearson correlation	Sig. (2- tailed)	Keterangan
Komunikasi organisasi (X1)	X1.1	0,917	0,000	Valid
	X1.2	0,867	0,000	Valid
	X1.3	0,920	0,000	Valid
	X1.4	0,870	0,000	Valid
	X1.5	0,639	0,000	Valid
Budaya organisasi (X2)	X2.1	0,846	0,000	Valid
	X2.2	0,594	0,000	Valid
	X2.3	0,750	0,000	Valid
	X2.4	0,830	0,000	Valid
	X2.5	0,832	0,000	Valid
	X2.6	0,739	0,000	Valid
	X2.7	0,766	0,000	Valid
	X2.8	0,715	0,000	Valid
	X2.9	0,838	0,000	Valid
Gaya kepemimpinan (X3)	X3.1	0,840	0,000	Valid
	X3.2	0,868	0,000	Valid
	X3.3	0,900	0,000	Valid

	X3.4	0,807	0,000	Valid
	X3.5	0,789	0,000	Valid
	X3.6	0,877	0,000	Valid
	X3.7	0,840	0,000	Valid
	X3.8	0,826	0,000	Valid
	X3.9	0,814	0,000	Valid
	21			
Kinerja karyawan generasi millennial (Y)	Y1	0,869	0,000	Valid
	Y2	0,903	0,000	Valid
	Y3	0,916	0,000	Valid
	Y4	0,874	0,000	Valid
	Y5	0,860	0,000	Valid

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20

Berdasarkan hasil tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi > 0,4 dan nilai signifikansi nya < 0,05. Sehingga dapat dikatakan instrumen untuk variabel komunikasi organisasi (X1), budaya organisasi (X2), gaya kepemimpinan (X3) dan kinerja karyawan generasi millennial (Y) tersebut adalah valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.9

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's	N of items
----------	------------	------------

Komunikasi organisasi (X1)	0,897	5
Budaya organisasi (X2)	0,894	9
Gaya kepemimpinan (X3)	0,947	9
Kinerja karyawan millennial (Y)	0,930	5

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20

20 Berdasarkan hasil dari tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X1), budaya organisasi (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan kinerja karyawan generasi millennial dianggap reliabel. Hal ini disimpulkan karena nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,6. Ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai, sehingga dapat dianggap dapat diandalkan atau reliabel dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

35 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 :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \\
 &= 2,60 + 0,189 X_1 + 0,320 X_2 + 0,077 X_3 + e
 \end{aligned}$$

a. Nilai Konstanta = 2,60

Nilai konstanta 2,60 mengindikasikan ketika variabel bebas konstan, nilai Y akan tetap bernilai 2,60 satuan.

b. Nilai $\beta_1 = 0,189$

Koefisien regresi β_1 bernilai 0,189 dengan tanda positif, menandakan hubungan searah variabel X 1 dan variabel Y. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam variabel X1 akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,189 satuan dalam variabel Y,

c. Nilai $\beta_2 = 0,320$

Nilai β_2 adalah 0,320 dengan tanda positif, terdapat hubungan searah variabel X 2 dan variabel Y. Ini berarti bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan dalam variabel X 2 akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,320 satuan dalam variabel Y.

Nilai $\beta_3 = 0,077$

Nilai β_3 adalah 0,077 dengan tanda positif, menunjukkan hubungan searah variabel X 3 dan variabel Y. Ini berarti bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan dalam variabel X 3 akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,077 satuan dalam variabel Y.

4.4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 10

Tabel Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

	Regression	309.881	3	103.294	67.254	.000 ^b
1	Residual	104.439	68	1.536		
	Total	414.319	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20

Berdasarkan tabel 4.10 signifikansi untuk komunikasi organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) adalah sebesar $0.000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel komunikasi organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya dapat diterima.

Tabel 4. 11

Tabel Uji t

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	2.600	1.383		1.88	.064					
Komunikasi Organisasi	.189	.093	.207	2.03	.046	.759	.239	.124	.356	2.812
Budaya Organisasi	.320	.061	.571	5.21	.000	.845	.535	.318	.309	3.232
Gaya Kepemimpinan	.077	.051	.148	1.50	.137	.730	.180	.092	.384	2.604

1 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20

Pada tabel 4.11 mampu diuraikan meliputi :

22

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 generasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya ialah $0,046 < \text{dari } 0,05$, maka mampu

8 ditarik kesimpulan H_a diterima yaitu adanya pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan generasi millennial.

Hipotesis 2

7 Didapatkan nilai sig. pada pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya ialah $0,000 < 0,05$, maka mampu ditarik kesimpulan H_a 8 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 $0,137 > 0,05$, maka mampu ditarik kesimpulan H_0 4 diterima yaitu tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan 31 terhadap kinerja karyawan generasi millennial.

77 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.

18 4.4.5 Uji Koefisien Determinasi

15 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 :

13
Tabel 4. 12

Tabel Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.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 R² sebesar 0,748 yang artinya bahwa Variabel X1, X2, dan X3 memiliki kontribusi signifikan sebesar 74,8% terhadap variabel Y dalam model penelitian ini, sementara sebesar 25,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 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 $0,046 < \text{dari } 0,05$, hasil kesimpulan ⁹⁴ H_0 ditolak serta H_a diterima dimana adanya pengaruh signifikan terhadap variabel X_1 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 sesuai penelitian Goldhaber (1986) komunikasi adalah suatu pencapaian sangat penting dalam suatu organisasi Untuk menanggulangi lingkungan yang tidak menentu atau fluktuatif.

⁵ 4.5.2 Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan generasi millennial di

SD Al-irsyad Surabaya

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh hasil bahwa ⁶⁶ pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 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 X_2 berpengaruh signifikan pada Y . Sehingga hal tersebut dapat sesuai dengan hipotesis kedua ¹ "terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) SD Al-irsyad Surabaya, sehingga dapat dikatakan variabel ini memiliki pengaruh dominan, yaitu ¹⁰⁹ $0,571$. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh paling kuat diantara variabel lainnya.

Ini sesuai dengan penelitian bahwa ³ budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap perilaku karyawan. Budaya tersebut dapat menciptakan lingkungan yang dapat berdampak negatif atau positif dalam perusahaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja serta kenyamanan dalam proses pelaksanaan tugas. (Safaria, 2004:9).

irsyad Surabaya

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y), dengan nilai $0.137 > 0,05$, H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian hipotesis variabel gaya kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh pada kinerja karyawan generasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya. Artinya penilaian terhadap gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan milenial disebabkan karena sifat dari karyawan millennial yang cenderung beradaptasi dari perubahan lingkungan luar karena adanya perbedaan setiap organisasi atau perusahaan apalagi pemimpin yang ditunjuk langsung dari atasan sehingga bawahan tidak ada efek baik buruk dari kinerja atasan/pimpinan.

Hasil penelitian selain penelitian sebelumnya oleh insan dan ahyar (2019) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan generasi millennial disebabkan Pemimpin yang tidak tepat dalam gaya kepemimpinan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan secara signifikan.. Namun hal tersebut tidak didukung oleh Edy (2016) bahwa hasil dari gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan generasi millennial.

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

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis dari penelitian ini serta pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, berikut beberapa saran yang dapat diusulkan:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dengan topik penelitian serupa, melakukan penambahan 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 .

2. Saran untuk SD Alirsyad

Diharapkan untuk SD Al-irsyad Surabaya untuk melihat komunikasi sesama karyawan dari maupun atas sebaliknya kebawah dari ⁸⁵ untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dan diharapkan untuk meningkatkan inovasi dan orientasi hasil sehingga dapat menyebabkan SD Al-irsyad lebih berkembang lagi.

18

5.3 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini terbatas pada SD Al-Irsyad Surabaya, sehingga generalisasi temuan ke populasi yang lebih luas mungkin terbatas. Variabilitas antar sekolah atau lingkungan pendidikan lainnya dapat mempengaruhi hasil yang diperoleh.
2. Penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dapat menghasilkan keterbatasan dalam memahami konteks atau nuansa dari jawaban responden. Tanpa interaksi langsung antara peneliti dan responden, ada risiko bahwa informasi yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya akurat atau lengkap. Selain itu, beberapa responden mungkin kurang memperhatikan atau menjawab dengan sembrono, terutama jika mereka tidak merasa terdorong untuk memberikan respons yang cermat.
3. Ukuran sampel yang relatif kecil, yaitu hanya 72 responden, juga menjadi keterbatasan. Hal ini dapat mempengaruhi validitas statistik dan generalisabilitas temuan, karena sampel besar cenderung memberikan hasil yang dapat diandalkan dan dapat mewakili populasi dengan lebih baik..



teuku rafly cek 2

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
2	Sri Widyastuti Usman, Salim Basalamah, Serlin Serang. "Pengaruh Kualitas Layanan Produk Tabungan Britama terhadap Kepuasan Nasabah Bank Rakyat Indonesia (Persero) unit Mangasa Somba Opu Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication	1%
3	docobook.com Internet Source	1%
4	www.scribd.com Internet Source	1%
5	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
6	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%

8	docplayer.info Internet Source	1 %
9	123dok.com Internet Source	1 %
10	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
11	tokohalirsyad.blogspot.com Internet Source	1 %
12	eprints.umg.ac.id Internet Source	1 %
13	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %
14	erepository.uwks.ac.id Internet Source	1 %
15	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
16	ypas.or.id Internet Source	<1 %
17	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
18	es.scribd.com Internet Source	<1 %
19	ejournal.unsri.ac.id Internet Source	<1 %

20

idr.uin-antasari.ac.id

Internet Source

<1 %

21

Injilia Mangare, Rudy S. Wenas, Mirah Rogi.
"Pengaruh Kualitas Makanan, Kualitas Pelayanan Dan Persepsi Harga terhadap Kepuasan Pelanggan Rumah Makan Sonder Indah", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

<1 %

22

adoc.pub

Internet Source

<1 %

23

www.univ-tridinanti.ac.id

Internet Source

<1 %

24

repository.unisma.ac.id

Internet Source

<1 %

25

repository.usd.ac.id

Internet Source

<1 %

26

repository.usm.ac.id

Internet Source

<1 %

27

repo.darmajaya.ac.id

Internet Source

<1 %

28

repo.undiksha.ac.id

Internet Source

<1 %

29

repository.stieipwija.ac.id

Internet Source

<1 %

30	journal.lppm-unasman.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1 %
34	widyagama.ac.id Internet Source	<1 %
35	jurnal.stiaindragiri.ac.id Internet Source	<1 %
36	mynewblogsiyasah.blogspot.com Internet Source	<1 %
37	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.unib.ac.id Internet Source	<1 %
40	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
41	ijaemr.com Internet Source	<1 %

42	ejournal.kompetif.com Internet Source	<1 %
43	press.uhnsugriwa.ac.id Internet Source	<1 %
44	priendah.wordpress.com Internet Source	<1 %
45	sinta.unud.ac.id Internet Source	<1 %
46	eprints.umk.ac.id Internet Source	<1 %
47	mihrabia.blogspot.com Internet Source	<1 %
48	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
49	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
50	ejournal.ust.ac.id Internet Source	<1 %
51	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
52	Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan	<1 %

Rakyat Puskopat Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021

Publication

53

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

54

repository.stei.ac.id

Internet Source

<1 %

55

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

<1 %

56

Indrayani Indrayani, Nurhatisyah Nurhatisyah, Damsar Damsar, Chablullah Wibisono. "How does millennial employee job satisfaction affect performance?", Higher Education, Skills and Work-Based Learning, 2023

Publication

<1 %

57

news.jevtonline.org

Internet Source

<1 %

58

repository.mercubuana.ac.id

Internet Source

<1 %

59

dspace.uii.ac.id

Internet Source

<1 %

60

ejournal.umpwr.ac.id

Internet Source

<1 %

61

eprints.perbanas.ac.id

Internet Source

<1 %

62	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
63	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	<1 %
64	s3.amazonaws.com Internet Source	<1 %
65	www.docstoc.com Internet Source	<1 %
66	Ni Nyoman Galuh Gita Darma, Putu Sri Hartati. "Pengaruh Citra Merek dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Merek Oppo pada Gerai Handphone Shop di Gianyar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
67	doaj.org Internet Source	<1 %
68	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
69	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
70	id.123dok.com Internet Source	<1 %
71	journal.uad.ac.id Internet Source	<1 %

72	jurnal.syntax-idea.co.id Internet Source	<1 %
73	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
74	repositorio.uées.edu.ec Internet Source	<1 %
75	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
76	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
77	Deisy Sandra Megawe, Silvy L. Mandey, Irvan Trang. "DAMPAK PENERAPAN REMUNERASI, MANAJEMEN PERUBAHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI RSUP PROF DR. R.D. KANDOU MANADO)", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2020 Publication	<1 %
78	Fyrdha Faradyba Hamzah, Gisyari Mustagfirah Surur. "Analisis dampak bauran pemasaran terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Pos Indonesia cabang makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019 Publication	<1 %

79	awik87.blogspot.com Internet Source	<1 %
80	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
81	jurnal.pnj.ac.id Internet Source	<1 %
82	kti.potensi-utama.ac.id Internet Source	<1 %
83	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
84	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
85	Ikhsan Maksum. "Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan", Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam, 2020 Publication	<1 %
86	Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
87	dennyirawandress.blogspot.com Internet Source	<1 %

88	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
89	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
90	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1 %
91	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
92	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
93	jurnal.alazhar-university.ac.id Internet Source	<1 %
94	jurnal.fkip.unila.ac.id Internet Source	<1 %
95	jurnal.unpal.ac.id Internet Source	<1 %
96	library.universitaspertamina.ac.id Internet Source	<1 %
97	pdffox.com Internet Source	<1 %
98	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
99	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %

100

ukvu.ristorantecabianca.it

Internet Source

<1 %

101

Arum Fitria Ningsih, Muhyiddin Zainul Arifin. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Modern Bakery)", MARGIN ECO, 2021

Publication

<1 %

102

Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenia. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku)", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2019

Publication

<1 %

103

Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. SNS Cabang Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

<1 %

104

Enda Utari Usman, Basri Modding. "THE INFLUENCE OF TIME BUDGET PRESSURE, TIME DEADLINE PRESSURE, LOCUS OF

<1 %

CONTROL ON PERFORMANCE AUDITOR", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019

Publication

- 105 Fitri Nuraini. "Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi Dasar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating", Journal of Accounting Science, 2017
Publication
- <1 %
-

- 106 jurnal.kdi.or.id
Internet Source
- <1 %
-

- 107 Gabriella Pingkan Larasati Prasetya, Awan Santosa. "Good Corporate Governance, Struktur Kepemilikan Dan Kinerja Perusahaan Properti dan Real Estate", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2020
Publication
- <1 %
-

- 108 Hasrizal, Donard Games. "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2023
Publication
- <1 %
-

- 109 Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
- <1 %

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik", MANAJERIAL, 2020

Publication

110

meltankabar.blogspot.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off