

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BIDANG LAYANAN PERPUSTAKAAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan
pada program studi pendidikan ekonomi di Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh:

YUNI AIDA ROZA

NIM/BP. 98504/2009

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

ABSTRAK

Yuni Aida Roza.(2009/98504) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

**Pembimbing I. Dra. Armida S, M. Si
II. Rino, S.Pd, M. Pd, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Sebelum digunakan untuk memperoleh data, angket diuji validitas dan realibilitasnya. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t yang dianalisis secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap budaya organisasi Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. (5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal terhadap budaya organisasi Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. (6) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi memperlemah hubungan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan variabel budaya organisasi juga memperlemah hubungan variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada pimpinan dan karyawan untuk dapat meningkatkan budaya dalam bekerja karena budaya organisasi, akan sejalan dengan kemauan dan kemampuan karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : kinerja karyawan, kepemimpinan, komunikasi interpersonal, budaya organisasi

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat”. Salawat dan salam tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dra. Armida S, M. Si selaku pembimbing I, dan Bapak Rino, S.Pd, M. Pd, MM selaku pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Armida S. M.Si selaku ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.

3. Bapak Rino, S. Pd, M. Pd, MM selaku sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi.
4. Ibu Dra. Wirdati Alwi selaku Penasehat Akademik penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen/ Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
6. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu proses kelancaran urusan administrasi penulis selama kuliah.
7. Rekan- rekan mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2009 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Padang, Maret 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja	9
2. Kepemimpinan	13
3. Komunikasi interpersonal.....	22
4. Budaya organisasi.....	26
5. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja.....	29
6. Hubungan kepemimpinan dengan komunikasi	31
7. Hubungan kepemimpinan dengan budaya organisasi	32
8. Hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan	36
9. Hubungan komunikasi dengan budaya organisasi	39
10. Hubungan budaya organisasi dengan peningkatan kinerja perusahaan	40
B. Penelitian Yang Relevan.....	41

C. Kerangka Konseptual.....	42
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel	46
D. Jenis Data Penelitian	48
E. Sumber Data	48
F. Teknik Pengumpulan Data.....	48
G. Variabel Penelitian.....	49
H. Definisi Operasional	49
I. Instrumen Penelitian	51
J. Uji Coba Instrumen.....	53
K. Teknik Analisis Data	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	66
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	68
C. Pembahasan.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	105
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA.....	108

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program kerja pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar tahun 2013.....	2
2. Data tingkat Kemangkiran Karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar Periode januari-oktober 2013	3
3. Data jumlah pegawai Bidang Layanan Perpustakaan provinsi Sumbar	47
4. Skala Pengukuran (Skala Likert)	51
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	52
6. Hasil Uji Validitas.....	54
7. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas	55
8. Hasil Uji Reliabilitas.....	56
9. Distribusi Variabel Kepemimpinan (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).....	69
10. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan	70
11. Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal	71
12. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	72
13. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	73
14. Uji Normalitas.....	74
15. Uji Homogenitas	75
16. Koefisien Jalur Kepemimpinan (X_1) terhadap Komunikasi Interpersonal (X_2) ..	76
17. Model Summary Sub Struktur 1	76
18. Analisis Varian Variabel kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Budaya Organisasi (X_3).....	78
19. Koefisien Jalur Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Budaya Organisasi (X_3).....	78
20. Model Summary Sub Struktur 2	79

21. Analisis Varian Variabel Kepemimpinan (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	81
22. Koefisien Jalur Variabel Kepemimpinan (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	82
23. Model Summary Sub Struktur 3	83
24. Rangkuman Dekomposisi Dari Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, Pengaruh Total Tentang Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	90

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
1. Kerangka konseptual.....	44
2. Pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y	60
3. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal	61
4. Pengaruh variabel kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap budaya organisasi	61
5. Pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	62
6. Sub Struktur 1	77
7. Sub Struktur 2	80
8. Sub Struktur 3	84
9. Hasil Akhir Analisis Jalur	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Uji Coba Penelitian	110
2. Angket Penelitian.....	116
3. Tabulasi uji coba	122
4. Hasil uji validitas dan reliabilitas kepemimpinan.....	126
5. Hasil uji validitas dan reliabilitas komunikasi interpersonal	129
6. Hasil uji validitas dan reliabilitas budaya organisasi.....	131
7. Hasil uji validitas dan reliabilitas kinerja karyawan	133
8. Tabulasi data penelitian	135
9. Tabel distribusi frekuensi kepemimpinan.....	139
10. Tabel distribusi frekuensi komunikasi interpersonal	142
11. Tabel distribusi frekuensi budaya organisasi.....	144
12. Tabel distribusi frekuensi kinerja karyawan	146
13. Hasil uji normalitas	148
14. Hasil uji homogenitas	149
15. Analisis jalur sub bagian 1, sub bagian 2, dan sub bagian 3.....	150
16. Tabel frekuensi.....	153
17. Surat izin penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Suatu organisasi terdiri dari sekumpulan orang-orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dapat terdiri dari dua orang atau lebih, dan bisa tersusun mulai dari kumpulan pengusaha bisnis kecil, perusahaan, ataupun pemerintah. Setiap instansi atau organisasi dalam melaksanakan program penelitiannya merupakan suatu sistem yang mempunyai hubungan saling keterkaitan satu sama lain. Oleh karena itu setiap komponen harus berfungsi sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing.

Karyawan merupakan komponen utama dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi yang berfungsi sebagai pelaksana program kerja melalui proses perencanaan, pelaksanaan sampai pada evaluasi kegiatan. Oleh karena itu karyawan diharapkan memiliki kemampuan dan kinerja yang baik dilihat dari meningkatnya kualitas hasil pekerjaan, efektivitas, dan efisiensi kerja melalui pencapaian target-target yang ditetapkan. Hal ini dapat diketahui dari hasil penilaian kinerja yang merupakan alat untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap organisasi dan untuk mengembangkan diri karyawan itu sendiri, serta mendorong karyawan ke arah perbuatan yang lebih baik. Efektif atau tidaknya kerja perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pengetahuan, keterampilan, budaya perusahaan, sikap kerja, komunikasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam sebuah organisasi hal utama yang dituntut dari karyawan adalah kinerja dari para karyawan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasibuan (2001: 34), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Dalam mencapai kinerja yang maksimal, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian kinerja. Berikut akan disajikan pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program kerja pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Dalam Pelaksanaan Program Kerja Pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2013

No.	Program/ Kegiatan	Ukuran Keberhasilan (Target Kinerja Output)	Target Pencapaian (%)	Persentase Realisasi (%)
1.	Kemampuan karyawan melakukan pekerjaan dalam 1 unit kerja	Setiap pekerjaan yang diberikan atasan dapat diselesaikan dengan tepat	100 %	45 %
2.	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan menurut aturan organisasi.	Setiap karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal	100 %	69 %
3.	Kemampuan karyawan dalam berkomunikasi antar sesama pegawai secara interpersonal	Setiap karyawan mampu menggunakan cara berkomunikasi yang baik dan benar dengan sesama pegawai	100 %	67 %
Rata – Rata realisasi			100 %	60, 33 %

Sumber: Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat 2013

Berdasarkan data realisasi program kerja di atas telah mencapai persentase cukup dengan persentase rata – rata 60, 33 %. Pada akhir laporan tahunan bidang

layanan perpustakaan provinsi Sumbar, mengutarakan beberapa permasalahan sebagai berikut : (1) Masih kurangnya sumber daya manusia yang andal dan menguasai pengetikan dengan komputer untuk persiapan dan pelaksanaan kegiatan, (2) Kegiatan-kegiatan yang direncanakan sudah terlaksana dengan baik, namun masih ada beberapa kekurangan realisasi, (3) Pelaksanaan program kerja bidang layanan perpustakaan belum dapat terealisasi secara keseluruhan sebagaimana yang telah diprogramkan.

Kinerja karyawan yang baik juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran, kedisiplinan, dan ketepatan waktu. Berikut ini adalah data mengenai tingkat absensi karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Sumatera Barat :

Tabel 2. Tingkat Kemangkiran Karyawan Pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat Januari - Oktober 2013

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Hari Kerja (hari)	Jumlah Mangkir (orang)	Tingkat Kemangkiran (%) $(4) = \frac{(3)}{(1) \times (2)} \times 100\%$
1.	Januari	35	21 hari	15	2,04 %
2.	Februari	35	21 hari	14	1,90 %
3.	Maret	35	21 hari	9	1,22 %
4.	April	35	20 hari	12	1,63 %
5.	Mei	35	21 hari	14	1,90 %
6.	Juni	35	21 hari	10	1,36 %
7.	Juli	35	22 hari	1	0,14 %
8.	Agustus	35	19 hari	3	0,41 %
9.	September	35	20 hari	6	0,82 %
10.	Oktober	35	22 hari	4	0,54 %
Total Angka kemangkiran					11,96 %

Sumber: Kasubag Umum dan Kepegawaian Badan Perpustakaan dan Kearsipan 2013

Menurut Hasibuan (2012: 51), untuk menghitung tingkat rata-rata absen dapat digunakan rumus di bawah ini :

$$\text{Tingkat Kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah pegawai yang absen per bulan}}{\text{Jumlah pegawai} \times \text{hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Dari Tabel 2 dapat dilihat angka kemangkiran karyawan telah mencapai 11, 96%. Total toleransi ketidakhadiran karyawan dalam persentase adalah sebagai berikut $\frac{88}{35 \times 208} \times 100 = 1,21\%$. Kondisi ini memperlihatkan bahwa persentase tingkat absen lebih dari 1,21% Dari tingkat kemangkiran tersebut dapat dilihat bahwa seringkali pegawai melakukan bolos atau absen masuk kerja dapat menyebabkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, kurang inisiatif karyawan dalam bekerja, serta hasil kerja yang belum optimal dan sesuai harapan perusahaan.

Pimpinan organisasi yang berupaya memanfaatkan sumberdaya manusia secara optimal merupakan kunci utama untuk mengembangkan organisasi agar organisasi dapat berjalan lancar dan efisien. Sumberdaya manusia memiliki perilaku yang berbeda. Perilaku manusia mencerminkan cara dan kesungguhan mereka bekerja, dalam hal ini akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Pimpinan harus dapat memahami perilaku pegawainya agar dapat memotivasi dan mempengaruhinya untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya.

Faktor manusia dalam sebuah organisasi adalah sangat penting, karena bagaimanapun banyaknya dana yang tersedia dan selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki serta secanggih apapun metode yang digunakan akan tetapi jika tidak ada aparatur, maka kegiatan perusahaan tidak akan bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan sumberdaya manusia yang handal untuk menjalankan roda perusahaan.

Menurut Suwatno (2011: 141), kepemimpinan mencakup pentingnya komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya. Maka dari itu di dalam organisasi dibutuhkan komunikasi. Setiap individu dalam suatu organisasi dalam kehidupan sehari-harinya tidak dapat dilepaskan dengan dunia komunikasi, yang salah satunya adalah komunikasi interpersonal. Purwanto (2011: 28), mengatakan bahwa komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk melakukan kerja sama antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Faktor lain yang menunjang tercapainya hasil kerja karyawan yang maksimal adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja, yaitu bagaimana karyawan berinteraksi dalam organisasi berdasarkan asumsi terhadap budaya organisasi. Menurut Rivai (2011: 21), “budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari, membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi”. Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Dalam suatu organisasi yang besar, memiliki suatu budaya yang dominan dan sejumlah anak budaya. Budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas karyawan untuk mencerminkan masalah, situasi, atau pengalaman bersama yang dihadapi para karyawan.

Pada Bidang Layanan Perpustakaan Sumatera Barat, masalah yang terjadi pada kinerja karyawan pertama dapat dilihat dari segi kemampuan teknis karyawan. Kemampuan teknis karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan

menggunakan alat-alat elektronik, misalnya komputer. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan belum paham cara menggunakan komputer dikarenakan faktor umur, dimana rata-rata umur karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat adalah diatas 40-an. Kemudian dilihat dari segi kemampuan hubungan interpersonal karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, hubungan interpersonal antara pimpinan dengan karyawan dan antara karyawan dengan karyawan masih kurang terjalin. Pimpinan jarang menjalin komunikasi yang intensif dengan karyawan, begitu pula antara karyawan dengan karyawan. Masih adanya karyawan yang berteman secara berkelompok-kelompok dan tidak membaur dengan karyawan yang lain. Namun, dari segi kemampuan konseptual karyawan sudah baik, karena rata-rata karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat telah menempuh pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan ditunjang dengan fenomena yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIDANG LAYANAN PERPUSTAKAAN PROVINSI SUMATERA BARAT.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis melihat identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keberhasilan dalam program kerja dapat menjadi penentu kinerja karyawan pada bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

2. Karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat masih terlihat santai dalam bekerja dan suka menunda-nunda pekerjaan.
3. Kurang lancarnya komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
4. Kemangkiran pegawai dalam bekerja terlihat dari tingkat absensi karyawan yang mengalami pasang surut.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?
2. Sejauh mana kepemimpinan berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal pada Bidang Layanan perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?
3. Sejauh mana kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?
4. Sejauh mana komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?

5. Sejauh mana komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?
6. Sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada Bidang Layanan Perpustakaan provinsi Sumatera Barat.
4. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
5. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap budaya organisasi pada Bidang Layanan Perpustakaan provinsi Sumatera Barat.
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Bagi penulis sendiri dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan pada program studi Pendidikan Ekonomi keahlian Administrasi Perkantoran dan dalam

rangka melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi pada Universitas Negeri Padang.

2. Bagi Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar, sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk mempelajari masalah yang sama dengan penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar. Artinya semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin, maka akan semakin baik kinerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komunikasi interpersonal pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Artinya semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin, maka komunikasi yang terjalin akan semakin lancar.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Artinya kepemimpinan yang baik dari pemimpin akan menciptakan budaya organisasi yang kuat.

4. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Artinya lancarnya komunikasi dalam organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Artinya komunikasi yang lancar akan menciptakan budaya organisasi yang kuat.
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Artinya budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pemimpin Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat agar lebih meningkatkan fungsi dari kepemimpinannya dengan lebih mendekatkan diri dengan karyawan agar karyawan nyaman dalam bekerja dan mengetahui setiap pekerjaan yang akan dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga karyawan tidak banyak bersantai dalam bekerja.
2. Mengingat fungsi kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka ini dapat menjadi

faktor penentu semangat atau tidaknya karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja, oleh sebab itu penulis menyarankan agar peningkatan kinerja karyawan lebih diperhatikan dan ditingkatkan.

3. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan pada waktu pengambilan data perlu mengembangkan instrument dan dalam metode pengumpulan data perlu memperhatikan situasi dan kondisi responden yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto. 2009. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Djoko Purwanto. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Dr. Riduwan, M.b.a 2012. “*Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*”. Bandung: Alfabeta.
- Idris. 2010. “*Aplikasi model data kualitatif dengan Program SPSS (Edisi Revisi III)*”. Padang: FE UNP.
- Ivancevich, John M dan Robert Konopaske, Michael T Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- M. Kiswanto. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim POS Samarinda*. *Jurnal Eksis*. Vol. 6 No. 1. Hlm 1429-1439.
- Mairozalina. 2010. *Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Horizontal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur*. Padang, FE UPI “YPTK”.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*”. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maryam Lenggo Sari. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom, TBK Kota Padang*. Padang, FE UNP.
- Miftah Thoha. 2009. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veitzhal Rivai. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.