

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian Pustaka ini peneliti mencantumkan penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	Judul penelitian dan tahun penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. (Sugino, dan Tobing 2021)	Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis regresi linear berganda dengan SPSS.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	<b>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Kepulauan Sangihe(Gozal . et,al 2021)</b>	Menggunakan metode eksplorasi kuantitatif. Teknik analisis dengan SPSS. Pengumpulan data menggunakan metode menyebarkan kuesioner	Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan(Kurniati 2020)	Menggunakan metode eksplorasi kuantitatif Pengumpulan data menggunakan kuesioner.	komunikasi yang ada di PT XY saat ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang

NO	Judul penelitian dan tahun penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
			ada di PT XY saat ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan,. Komunikasi dan Budaya organisasi yang ada di PT XY saat ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada <i>Machinery dan Spare Part Industries</i> ( Meltareza dan Arti 2023)	Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang.	Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan, berarti semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan, berarti semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.
5.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Karya Sekawan (Nurhidayah et.al 2023)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey.	Budaya organisasi yang ada di PT Karya Sekawan saat ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan,. komunikasi yang ada di PT Karya Sekawan saat ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Emperis Pada Bank Syariah Dikota Ambon)	penelitian ini menggunakan metode penelitian studi deskriptif dan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kemampuan komunikasi interpersonal

NO	Judul penelitian dan tahun penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
			tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang.	Metode penelitian ini adalah survey dan pendekatan kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi dan kerjasama tim bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan yang dimiliki penelitian ini dan penelitian terdahulu adalah . Memiliki variabel bebas yang sama dan sama-sama tidak memiliki mediasi. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan SPSS. Perbedaan yang dimiliki oleh penelitian ini dan penelitian terdahulu ialah objek penelitinya.

## B. Teori Dan Kajian Pustaka

### 1. Kinerja Karyawan

Teori yang diuraikan dalam penelitian meliputi definisi kinerja karyawan, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan indikator kinerja karyawan.

#### a. Definisi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Wirawan (2009) kinerja merupakan istilah yang mengacu pada hasil beberapa fungsi atau indikator suatu profesi atau bidang pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Anshori (2021), kinerja merupakan hasil pencapaian yang diperoleh individu ataupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

Menurut Nisa et al. (2018), kinerja yaitu hasil pekerjaan yang telah dicapai dalam suatu proses kerja yang bergantung pada bakat bawaan atau kompetensi yang diperoleh melalui pembelajaran, dan dorongan untuk mencapai prestasi dan meningkatkan hasil kerja suatu individu untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Sedangkan menurut Agustiani et al. (2021) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat diamati melalui tindakan, perilaku yang berhubungan dengan tujuan perusahaan, kemampuan seseorang, keterampilan, dan pengetahuan yang memberikan nilai serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja suatu individu yang dapat diperoleh dari proses kemampuan, keterampilan, pengetahuan seseorang guna untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada tingkat produktivitas, hasil kerja, dan pencapaian tujuan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya.

#### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193)

##### **1) Kemampuan dan Keahlian**

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

##### **2) Pengetahuan**

Pengatahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

##### **3) Rancangan kerja**

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan 18 yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

7) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

8) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

9) Lingkungan kerja di sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat kinerja karyawan kuat.

### c. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

- 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

## 2. Gaya Kepemimpinan

Teori yang diuraikan dalam penelitian meliputi definisi gaya kepemimpinan, dan indikator gaya kepemimpinan.

### a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* adalah sekelompok ilmu terapan atau applied science yang berasal dari ilmu-ilmu sosial karena prinsip dan rumusnya dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal dalam mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan kepemimpinan dan permasalahannya. Perlu memahami berbagai sudut pandang terlebih dahulu.

Menurut Robbins (2016) seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajemen. Kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah tim untuk mencapai tujuannya. Menurut Taryaman (2016) kepemimpinan adalah ilmu dan seni yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok orang untuk bekerja sama, bukan saling meremehkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Alimudin dan Sukoco (2017), gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin.

Berdasarkan beberapa definisi dari gaya kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi, gaya kepemimpinan juga merupakan perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin.

#### **b. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Terdapat lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2019) di antaranya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.

Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.

- 2) Kemampuan yang efektifitas.

Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

- 3) Kepemimpinan yang partisipatif.

Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai.

Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan starget yang telah ditentukan.

- 5) Kemampuan dalam medelegasikan tugas atau wewenang.

Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

### **3. Budaya Organisasi**

Teori yang diuraikan dalam penelitian meliputi definisi budaya organisasi, dan indikator budaya organisasi.

#### **a. Definisi budaya organisasi**

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya dalam arti anthropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok dan masyarakat yang berbeda mengenai cara pandang anggotanya yang saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang dilakukannya Rivai (2003).

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai- nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi. Robbins (2002) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.



Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun untuk kepentingan orang lain.

#### **b. Indikator budaya organisasi**

Menurut Luthans dan Zuki ( 2016:38 ) mengemukakan karakteristik budaya organisasi menjadi enam elemen, sabagai berikut:

##### 1. *Observed behavioral regularities*

Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Anggota organisasi saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan bahasa yang sama yang mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati.

##### 2. *Norms.*

Norma-norma, suatu standar mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan, yaitu tidak berlebihan tetapi tidak juga kurang.

##### 3. *Dominant values*

Nilai-nilai pedoman, adanya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya adalah mutu produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau tingkat efisiensi yang tinggi.

##### 4. *Philosophy rule*

Aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajatinnya untuk dapat diterima di dalam organisasi tersebut.

##### 5. *Organizational climate*

Iklim organisasi, perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak disik, cara para anggota berinteraksi, dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan di luar organisasi.

#### 4. Komunikasi

Teori yang diuraikan dalam penelitian meliputi definisi komunikasi, dan indikator komunikasi.

##### a. Definisi komunikasi

Dalam suatu organisasi komunikasi termasuk kegiatan untuk melancarkan hubungan antara pimpinan dengan bawahannya. Mengingat pentingnya fungsi tersebut maka komunikasi perlu dilakukan secara maksimal sebagai upaya agar pesan serta maksud yang disampaikan seseorang dapat diterima serta dimengerti oleh orang lain. Ada beberapa pendapat tentang komunikasi, antara lain: Newstrom dan Davis (2002) Komunikasi adalah suatu proses memindahkan informasi serta pemahaman dari satu orang ke orang lain. Rakhmat (2008) mengatakan bahwa Suatu komunikasi akan menjadi lebih berkualitas serta sesuai kondisi apabila didukung oleh sikap saling percaya, jujur, dan empati diantara penyampai pesan serta penerima pesan.

Menurut Arni (2016), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Menurut Sutrisno (2017), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.

Untuk dapat melakukan komunikasi dengan baik dan juga efektif, kita diwajibkan untuk tidak hanya memahami prosesnya, tetapi juga dapat menerapkan pengetahuan kita dengan kreatif. Oleh karena itu, Komunikasi yang efektif dapat menjalin para pekerja agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan di tempat kerja dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara para pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi, perpindahan informasi, dan komunikasi akan menjadi lebih baik apabila saling jujur dan saling percaya satu sama lain.

## b. Indikator komunikasi

Menurut zulkifli dan nurmasari (2015:196) terdapat beberapa indikator komunikasi yaitu sebagai berikut:

### 1. Komunikasi Vertical

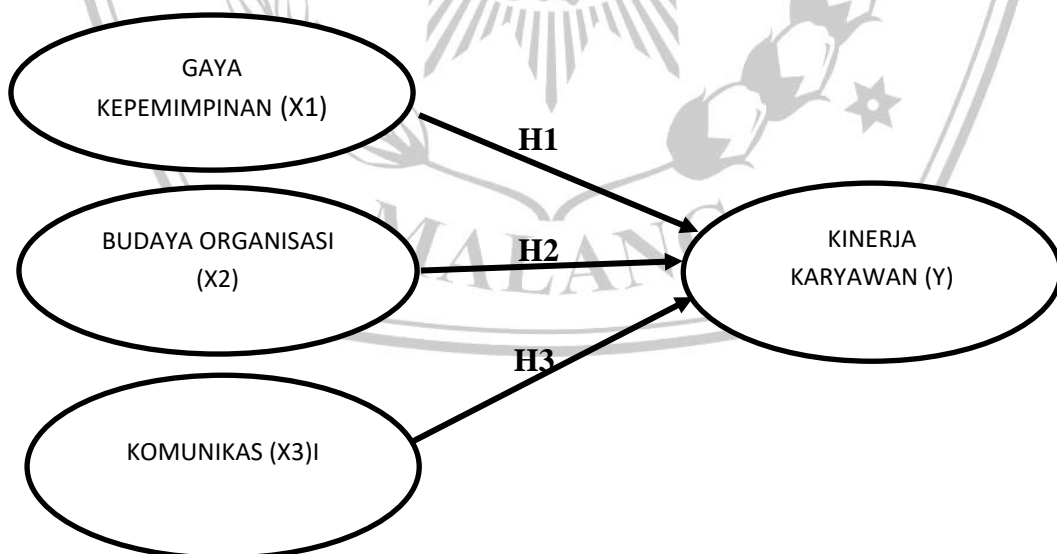
Komunikasi vertical adalah komunikasi ke atas dan kebawah dsalam rantai komando. Komunikasai ke bawah di mulai dari manajemen tingkat atas sampai kepada karyawan bukan supervisor. Kegunaan antara lai untuk memberikan perintah, prtunjuk dan lain lain serta membuka informasi kepada anggota organisasi.

### 2. Komunikasi literal atau Horizontal

Meliputin aliran kerja dalam organisasi yang terjadi antara anggota-anggota kelompok kerja yang sama depertemen-depertemen pada tingkat organisasi yang sama. Kegunaannya meyediakan saluran langsung untuk koordinasi san pemecahan masala organisasi.

## C. Kerangka Konsep

Dalam penelitian ini , peneliti memaparkan sebuah konsep kerangang konsep yang bertujuan untuk memberikan pandangan lebih jelas terhadap isu yang sedang di selidiki. Kerangka pemikiran ini di sajikan dalam bentuk diagram yang menggambarkan hubungan antara berbagai variable. Oleh karena itu, dalam penelitian ini di jelaskan sebagai berikut :



**Gambar 2.1** Krangka konsep

Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Kinerja karyawan yaitu semakin baik penerapan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan teori Kasmir (2016) menyatakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah dengan gaya kepemimpinan yang baik, sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya akan berdampak pada kinerja atau hasil yang dilakukan oleh karyawan. Teori ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maudy dan Lela, (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hubungan budaya organisasi dan Kinerja karyawan juga bisa dilihat apabila semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan yang di hasilkan. Berdasarkan teori Kasmir (2016) menyatakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah dengan budaya organisasi yang yang kuat, kebiasaan dan aturan umum yang berlaku disebuah perusahaan dapat mempengaruhi kinerja arau hasil yang silakukan oleh karyawan. teori ini juga didukung oleh penelitian Kardina dan Cahay, (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan yaitu semakin baik komunikasi yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja karyawan. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erwatignisih (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik komunikasi antar karyawan akan menjadikan kinerja semakin tinggi.

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah persyaratan awal yang merinci jawaban yang di harapkan terhadap pertanyaan penelitian. Dalam hal ini, hipotesis tetap menrapakan dugaan yang akan di uji unntuk menilai kebenarannya. Berdasarkan penelitian ini, hipotesis yang diusulkan dengan judul penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan:

Penelitian terdahulu telah menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapitra dan Soegoto (2018) menyatakan

semakin baik gaya kepemimpinan pada perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Penelitian ini didukung dengan penelitian Khairitzal et.al (2015), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian ini adalah.

**H1:** Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Arianty 2014). Hal ini didukung dengan penelitian Utami (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik budaya organisasi pada perusahaan akan menjadikan kinerja karyawan yang semakin tinggi, sehingga hipotesis penelitian ini adalah.

**H2:** Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan Matra dan Triwijayanti (2016). Hal ini didukung dengan penelitian Erwatiningsih (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik komunikasi antar karyawan akan menjadikan kinerja semakin tinggi, sehingga hipotesis penelitian ini adalah.

**H3:** Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa hubungan Budaya organisasi dan kinerja karyawan sangat kuat (Maltareza Dan Arti, 2023). Hal ini didukung dengan penelitian Maith (2015), menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai kekuatan yang sangat kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian ini adalah.

**H4:** Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.