

**PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT SUKARAMI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

JESSICA AMELIA KALIGIS

NPM. 2101110132

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

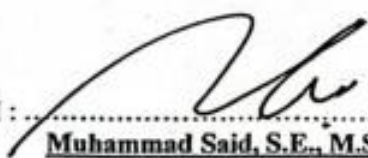
2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Jessica Amelia Kaligis
Nomor Pokok/NPM : 2101110132
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 10 Sept 2025 Pembimbing I : 
Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN. 0217046401

Tanggal 10 Sept. 2025 Pembimbing II : 
Nyayu Khairani Putri, S.E., M.Si
NIDN. 0211029501

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

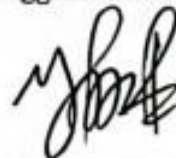
Tanggal 11 September 2025



Dr. Hj. Misy Mikial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 11 September 2025



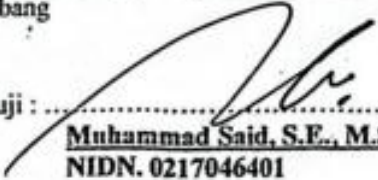
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028301

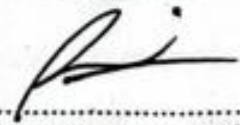
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Jessica Amelia Kaligis
Nomor Pokok/NPM : 2101110132
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal... 10 Sept 2025 ... Ketua Penguji : 
Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN. 0217046401

Tanggal... 10 Sept 2025 ... Penguji I : 
Nyayu Khairani Putri, S.E., M.Si
NIDN. 0211029501

Tanggal... 10 Sept 2025 ... Penguji II : 
Herlan Djunaidi, S.E., M.Si
NIDN. 0219086101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal... 11 September 2025



Dr. Hj. Msy Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal... 11 September 2025



Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

“ Tugas kita bukanlah untuk berhasil, tugas kita adalah untuk mencoba, karena mencoba itulah kita menemukan kesempatan untuk berhasil ”

(Buya Hamka)

“ Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once. Part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch and release”

(Taylor Swift)

Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan untuk

- ❖ Allah Swt.
- ❖ Kedua Orang Tuaku
- ❖ Saudara-saudaraku
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jessica Amelia Kaligis
Nomor Pokok/NPM : 2101110132
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Juli 2025

A handwritten signature in black ink is written over a yellow revenue stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem, the text '10000', 'METERAI TEMPEL', and the serial number 'AAB8ANX026372734'.

Jessica Amelia Kaligis

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang”.

Dalam kesempatan ini penulis hendak menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang terlibat atas bantuan, dukungan, bimbingan serta petunjuk berupa saran-saran yang diberikan kepada penulis. Ucapan terima kasih ini diberikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Bapak Muhammad Said, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta arahan kepada penulis dalam membuat skripsi ini
5. Ibu Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta arahan kepada penulis dalam membuat skripsi ini
6. Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik
7. Seluruh Dosen dan Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
8. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, papa (alm), mama, kakak, dan adik-adik saya yang senantiasa mendoakan serta memberikan doa dan dukungan, kasih sayangnya serta mendukung penulis dalam proses penyusunan skripsi

9. Pimpinan dan Staff Pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang yang telah memberikan izin penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam memberikan data yang diperlukan
10. Teman-teman Manajemen angkatan 2021 yang telah bersedia membantu dan memberikan semangat
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah bersedia membantu dan memberikan dukungan
12. Teruntuk diri saya sendiri, Jessica Amelia Kaligis. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih telah berjuang sampai di titik ini, meskipun merasa apa yang telah dilakukan belum berhasil namun tetap mengusahakan semuanya sendiri. Terima kasih karena telah memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya dengan sebaik mungkin, ini merupakan pencapaian yang sangat patut untuk diapresiasi, Berbahagialah selalu, Jessica.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga serta kemampuan dalam penyusunan proposal. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan, Terima Kasih.

Palembang, Juli 2025

Jessica Amelia Kaligis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
RIWAYAT HIDUP	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1,1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11

2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	12
2.1.2 Komunikasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	14
2.1.2.2 Hambatan dalam Komunikasi	15
2.1.2.3 Fungsi-Fungsi Komunikasi.....	17
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Komunikasi.....	18
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	19
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	19
2.1.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
2.1.3.3 Konsep Gaya Kepemimpinan	21
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	24
2.1.3.5 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	26
2.1.4 Budaya Organisasi.....	31
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	31
2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi	32
2.1.4.3 Tipe-Tipe Budaya Organisasi.....	34
2.1.4.4 Karakteristik Budaya Organisasi	35
2.1.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	35
2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	36
2.2 Penelitian Yang Relevan	37
2.3 Kerangka Berpikir	39
2.4 Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Tempat dan Waktu Pelaksanaan.....	43
3.1.1 Tempat Penelitian	43

3.1.2 Waktu Penelitian	43
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.1 Sumber Data	44
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	44
3.3 Populasi dan Sample	45
3.3.1 Populasi	45
3.3.2 Sample	46
3.3.3 Sampling.....	46
3.4 Rancangan Penelitian	46
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	47
3.5.1 Variabel	47
3.5.2 Definisi Operasional	48
3.6 Instrumen Penelitian	50
3.7 Uji Instrumen.....	51
3.7.1 Uji Validitas	51
3.7.2 Uji Reliabilitas	52
3.8 Teknik Analisis Data	53
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	53
3.8.2 Uji Normalitas	53
3.8.3 Uji Multikolinieritas	54
3.8.4 Uji Heterokedastisitas	54
3.8.5 Analisis Deskriptif Kuantitatif.....	55
3.8.6 Analisis Regresi Linear Berganda	55
3.8.7 Analisis Koefisien Korelasi	55
3.8.8 Analisis Koefisien Determinasi	56

3.9 Uji Hipotesis.....	57
3.9.1 Uji F.....	57
3.9.2 Uji T	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Gambaran Umum Instansi.....	60
4.1.1 Sejarah Instansi	60
4.1.2 Gambar Instansi	62
4.1.3 Visi dan Misi.....	63
4.1.4 Struktur Organisasi	63
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab.....	64
4.1.6 Karakteristik Responden.....	71
4.2 Hasil Penelitian.....	73
4.2.1 Hasil Uji Validitas	73
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
4.3 Hasil Asumsi Klasik	79
4.3.1 Uji Normalitas	79
4.3.2 Uji Multikolinearitas	80
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	81
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	81
4.3.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	83
4.3.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	85
4.3.7 Uji Hipotesis	85
4.3.8 Uji F (Secara Simultan)	86
4.3.9 Uji t (Secara Parsial).....	86
4.4 Pembahasan	89

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan di Kantor Camat Sukarami Palembang	6
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	38
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian	43
Tabel 3.2 Pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang.....	45
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.4 Skala Likert	51
Tabel 3.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	56
Tabel 4.1 Luas Wilayah Kecamatan Sukarami Menurut Kelurahan Tahun 2023.....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1)	74
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2).....	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_3)	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X_1)	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2).....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_3).....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	79

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
Tabel 4.16 Interpretasi Nilai (r).....	84
Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi.....	84
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi.....	85
Tabel 4.19 Hasil Uji Secara Simultan	86
Tabel 4.20 Hasil Uji Secara Parsial.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	40
Gambar 4.1 Kantor Camat.....	62
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kecamatan Sukarami.....	63
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81

ABSTRAK

Jessica Amelia Kaligis. “Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang”. (Dibawah bimbingan Bapak Muhammad Said, S.E.,M.Si dan Ibu Nyayu Khairani Putri, S.E.,M.Si)

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang. Pada penelitian ini penulis menggunakan data primer yaitu kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data yang diperlukan. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang yang merupakan pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), teknik analisis data (analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi) serta uji hipotesis (uji f dan uji t).

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Jessica Amelia Kaligis. “The Influence of Communication, Leadership Style, and Organizational Culture on Employee Performance at Sukarami District Office in Palembang. (Under the guidance of Mr. Muhammad Said, S.E.,M.Si and Mrs. Nyayu Khairani Putri, S.E.,M.Si).

This research is motivated by several problems that affect employee performance at Sukarami District Office in Palembang. In this research used primary data to in the form of a questionnaire as a tool to obtain the necessary data. Total sample in this research consists of 45 people who are employees at the Sukarami District Office in Palembang. The analysis techniques used include validity testing, reliability testing, classical assumption testing (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), data analysis techniques (multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis), as well as hypothesis testing (f-test and t-test).

The result of the conclude that communication has a positive and significant effect on performance. Leadership style has a positive but insignificant effect on performance. Organizational culture has a positive and significant effect on performance.

Keywords: Communication, Leadership Style, Organizational Culture, and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Jessica Amelia Kaligis lahir di Kota Palembang pada tanggal 04 Januari 2002 yang merupakan anak kedua dari empat bersaudara.

Lulus pendidikan dasar pada tahun 2014 di SD Negeri 41 Palembang, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 3 Palembang dan lulus pada tahun 2017, lalu melanjutkan ke jenjang pendidikan sekolah menengah kejuruan di SMK Negeri 3 Palembang dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2021 saya melanjutkan pendidikan strata I di Universitas Tridinanti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.

Palembang, Juli 2025

Jessica Amelia Kaligis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah dengan memanfaatkan teknologi secara maksimal seiring dengan perubahan yang terus berkembang. Perkembangan perekonomian yang pesat khususnya di sektor industri menuntut perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi dalam berbagai proses. Untuk mendukung inovasi ini diperlukan karyawan yang aktif, kreatif, dan terlatih sehingga dapat mewujudkan cita-cita perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Di era modern ini, keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari kinerja optimal para pegawainya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai selama menjalankan tugasnya masing-masing. Kinerja pegawai juga dapat dikatakan sebagai indikator penting seberapa efisien dan efektif suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan berbeda-beda. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Suatu organisasi juga harus menerapkan komunikasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi merupakan salah satu kunci suksesnya sebuah organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi. Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan profesional. Istilah komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *communicare* yang berarti “menyampaikan”. Kata *communicare* juga dapat diartikan sebagai “membuat sama” atau “*to make common*”. Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih bertukar ide atau informasi. Informasi yang dimaksud dapat berupa lisan maupun tulisan. Menurut Everett M. Rogers, komunikasi adalah proses pengalihan ide dari satu sumber ke satu penerima atau lebih dengan tujuan agar mengubah tingkah laku.

Selain komunikasi, gaya kepemimpinan juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Fenomena gaya kepemimpinan merupakan topik yang menarik dan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kehidupan politik dan berbangsa. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam suatu

organisasi karena merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam mencapai misi, visi dan tujuan organisasi. Menurut (Lewin et.al) gaya kepemimpinan mencakup tiga gaya perilaku yaitu otokratis, demokratis, dan laissez-faire. Gaya kepemimpinan demokratis artinya pemimpin mempertimbangkan pendapat seluruh karyawan. Gaya kepemimpinan ini paling disukai oleh karyawan karena mereka merasa berdaya dan terlibat langsung dalam kesuksesan perusahaan. Untuk mendapatkan kepercayaan, pemimpin harus mampu memimpin dengan memberi contoh, dan karyawan harus didukung dan dibimbing oleh pemimpinnya. Selain komunikasi dan gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga berpengaruh pada kinerja pegawai

Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama.

Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap, dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan mencakup semua keberagaman atau pluralisme. Pada dasarnya, budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dalam suatu kelompok dan digunakan sebagai panduan dalam perilaku mereka serta membedakannya dari kelompok lain. Ini berarti bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh sekelompok orang yang menganutnya Pasla, B.N. (2023).

Kecamatan Sukarami Kota Palembang merupakan suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung terlibat dengan pelayanan terhadap publik. Kecamatan Sukarami mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Kecamatan Sukarami menaungi 7 Kelurahan, yaitu Kelurahan Sukajaya, Kelurahan Sukabangun, Kelurahan Sukarami, Kelurahan Sukodadi, Kelurahan Kebun Bunga, Kelurahan Talang Jambe dan Kelurahan Talang Betutu. Kinerja pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang belum dapat dikatakan optimal hal ini terlihat dari segi pemberian pelayanan kepada masyarakat masih belum maksimal kepada masyarakat hal ini dilihat dari kurang ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan dalam pelayanan administrasi masih belum selesai tepat waktu.

Diduga masih rendahnya kinerja pegawai di Kantor Camat Sukarami disebabkan oleh penilaian kinerja yang belum ideal. Dalam hal ini komunikasi pegawai di Kantor Camat kurang karena dalam mencapai tujuan organisasi

diperlukan kerjasama yang baik dimana kerjasama itu bisa terbentuk apabila ada komunikasi yang baik pula baik antara pegawai terhadap atasannya. Instansi ini mempunyai budaya organisasi yang cukup baik dalam membentuk rasa dan mekanisme pengendalian dan memberikan percepatan bagi organisasi di Kantor Camat untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan di Kantor Camat masih kurang dalam memperhatikan penilaian kepada pegawai secara objektif, sehingga pegawai yang lalai tidak begitu antusias untuk memperbaiki kesalahannya. Fenomena - fenomena yang terjadi pada saat ini menunjukkan bahwa komunikasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di Kantor Camat masih rendah dan akan berdampak kepada kinerja pegawai. Seperti yang ada pada tabel dibawah ini yang menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan Tahun 2023-2024
di Kantor Camat Sukarami Palembang

Bagian (Unit Kerja)	Target	Realisasi Pencapaian Target Tahun	Persentase Pencapaian (%)
Bagian Pemerintah	6.375	5.288	85,43
Bagian Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD)	10.487	5.643	63,77
Bagian Pelayanan Umum	4.507	2.622	75,23
Bagian Kesejahteraan Sosial (KESOS)	5.644	3.178	71,89
Bagian Keamanan dan Ketertiban Umum (Trantib)	3.236	1.039	68,43
Bagian Perencanaan	1.341	1.018	55,63
Bagian Keuangan dan Perlengkapan	7.054	5.502	82,20
Bagian Umum dan Kepegawaian	3.656	1.943	75,27
Bagian Program Penyuluhan Layanan Keluarga Berencana (PPLKB)	7.145	3.259	63,10
Total	49.445	29.492	640,95
Rata-rata	5.493,88	3.276,88	71,21

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Sukarami Palembang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Sukarami pada setiap bagian atau unit kerja berada dibawah realisasi pencapaian pekerjaan, terutama pada bagian perencanaan dengan persentase terendah sebesar 55,63%. Hal tersebut juga berdasarkan peraturan pemerintah

Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, dimana nilai prestasi kerja seorang pegawai antara 51% sampai dengan 60% termasuk dalam sebutan kurang baik.

Menurut Siti Hamidah Siregar, Bahdin Nur Tanjung & R Sabrina (2024) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Motivasi Sebagai Variabel Intervening” Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja dengan hasil sebesar *path coefficient* 0,160 dan *t* statistik $0,958 < 1,96$ atau *p value* $0,338 > 0,05$ sedangkan menurut Djampagau (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, serta mengidentifikasi :

1. Pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang.
2. Pengaruh komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang.

4. Pengaruh budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukarami Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah komunikasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi yang dapat dimanfaatkan oleh penulis.

2. Bagi Kantor Camat

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi Kantor Camat dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya komunikasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lainnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. (2022). PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SUKARAMI KOTA PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 17(2), 99-107.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1).
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh motivasi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 132-138.
- Ganyang, M.T. (2018) Manajemen sumber daya manusia. Bogor
- Ghozali . I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kartini, T. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Ilmu*, 14(02), 58-67.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268-1272
- Minarty, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi (Studi pada PT. Orientama Makmur Abadi) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.

- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2)
- Nurdin, I & Hartati, S (2019). Metodologi penelitian social. Surabaya : media sahabat Surabaya
- Puspita, Desy, and Sri widodo “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta.” *Jurnal inovatif mahasiswa manajemen* 1.1 (2020) 31-41.
- Rachmawati, F., & Suhermin, S. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(4).
- RD Salsabila 2022 Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja
- RH OCTAVIA, 2020 Penelitian terdahulu
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Simbolon, S. (2018). Analisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ira Widya Utama Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 27-43.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai badan pengelola pajak dan retribusi daerah kota medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 78-92.
- Sugiyono. 2018 Metode penelitian kuantitatif dan R&D. Bandung
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8).