

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI  
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**SHERLIANA PUTRI MEILANY**

**NPM : 2201110120**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2026**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Sherliana Putri Meilany  
Nomor Pokok/NPM : 2201110120  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jurusan Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA SELATAN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 06 / 09 / 2020 Pembimbing I:

  
**Firdaus Sianipar, S.E., MM**  
NIDN: 02030066401


Tanggal 09 / 09 / 2020 Pembimbing II:

  
**Dian Septianti, S.E., MM**  
NIDN: 0206098501

Mengetahui:

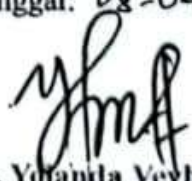
Dekan,

Tanggal: 08-04-2020

  
**Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS**  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal: 08-04-2020

  
**Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si**  
NIDN: 0226028303

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : SHERLIANA PUTRI MEILANY  
Nomor Pokok/NPM : 2201110120  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jurusan Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA SELATAN

Penguji Skripsi:

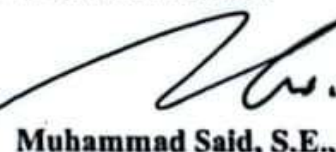
Tanggal 06/04/2026 Ketua Penguji:

  
Firdaus Sianipar, S.E., MM  
NIDN: 02030066401

Tanggal 04/04/2026 Penguji I:

  
Dian Septianti, S.E., MM  
NIDN: 0206098501

Tanggal 08/04/2026 Penguji II:

  
Muhammad Said, S.E., M.Si  
NIDN: 0217046401

Mengesahkan:

Dekan

Tanggal: 08-04-2026



Dr. Hj. Msy. Miklal, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi,

Tanggal: 08-04-2026

  
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si  
NIDN: 0226028303

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Di balik halaman-halaman ini, ada perjuangan yang tidak terlihat tentang bertahan saat keadaan tidak berpihak, tentang tetap tersenyum ketika hati lelah. Jika aku mampu berdiri setelah jatuh dalam ujian hidup yang lebih besar, maka menyelesaikan skripsi ini adalah bukti bahwa aku tidak pernah benar-benar menyerah.”

**Skripsi ini kupersembahkan kepada :**

- **Allah SWT**
- **Kedua orang tuaku**
- **Adik-adikku**
- **Sahabat dan teman seperjuangan**
- **Diriku Sendiri**
- **Almamater**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.”** Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E.,M.Si, Ak., CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Ima Andriyani, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan I Bimbingan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Firdaus Sianipar, S.E.,MM selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dian Septianti, S.E.,MM selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
6. Bapak Muhammad Said, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan mata kuliah.

7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
8. Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.
9. Kepada kedua orang tuaku tersayang, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan, semangat dan doa di setiap langkah perjuangan sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas semua jasa dan pengorbananmu selama ini, semoga penulis bisa membalas kebaikanmu kelak. dan tak lupa adik-adikku yang kusayangi terimakasih telah memberikan semangat dan motivasi.
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Achmad Bimo Setiawan. Terima kasih telah menjadi sosok pendamping yang setia dalam segala situasi dan kondisi penulis, menjadi rumah tempat berkeluh kesah, bertukar pikiran, memberikan dukungan, dan menjadi support system terbaik selama ini.
11. Kepada sahabat masa kecilku Arini Mulyaningrum terima kasih telah menjadi sahabat yang baik.
12. Kepada Us\_seven, Cindy, Zahra, Depi, Ridho, Adit, dan Rendi. Terima kasih telah menjadi teman sekaligus sahabat penulis selama masa perkuliahan.
13. Terakhir, terima kasih kepada diriku sendiri yang tidak pernah menyerah untuk menyelesaikan pendidikan tepat waktu walaupun dihadapkan pada banyaknya masalah dan rasa putus asa. Terima kasih tetap bertahan sampai akhir dan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Atas segala bantuan yang telah diberikan peneliti mengucapkan terima kasih semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Tuhan Yang Maha Esa, untuk peneliti semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari.

Palembang, 02 Februari 2026

Peneliti

Sherliana Putri Meilany

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sherliana Putri Meilany

Nomor Pokok : 2201110120

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan” adalah benar-benar merupakan karya hasil saya. Kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan, pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai peneliti.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Maret 2026

Peneliti



Sherliana Putri Meilany

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>xvii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Lingkungan Kerja .....	7
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	7
2.1.1.2 Manfaat Lingkungan Kerja .....	8
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2 Budaya Organisasi.....	10
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	10
2.1.2.2 Manfaat Budaya Organisasi .....	11
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi .....	12

2.1.3 Komunikasi.....	13
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi .....	13
2.1.3.2 Fungsi Komunikasi .....	14
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Komunikasi .....	14
2.1.4 Kinerja .....	15
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.1.4.2 Manfaat Kinerja .....	16
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	16
2.2 Penelitian yang Relevan .....	17
2.3 Kerangka Berpikir .....	19
2.4 Hipotesis Penelitian .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	21
3.1.1 Tempat Penelitian .....	21
3.1.2 Waktu Penelitian.....	21
3.2 Sumber dan Teknik Pengambilan Data.....	22
3.2.1 Sumber Data .....	22
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	23
3.3.1 Populasi .....	23
3.3.2 Sampel .....	24
3.3.3 Teknik Sampling.....	24
3.4 Rancangan Penelitian.....	25
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	25
3.5.1 Variabel Penelitian .....	25
3.5.2 Definisi Operasional .....	26
3.6 Instrumen Penelitian .....	28
3.7 Uji Instrumen.....	29
3.7.1 Uji Validitas .....	29

3.7.2 Uji Realibilitas .....	29
3.8 Uji Normalitas .....	30
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.9.1 Uji Multikolinearitas.....	30
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas .....	31
3.10 Teknik Analisis Data.....	31
3.10.1 Uji Statistik Deskriptif.....	31
3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	32
3.10.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	32
3.10.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	33
3.10.5 Uji Hipotesis .....	33
3.10.5.1 Uji Simultan (F) .....	33
3.10.5.2 Uji Parsial (t).....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	37
4.1.1 Gambaran umum perusahaan.....	37
4.1.1.1 Sejarah Disdukcapil.....	37
4.1.1.2 Visi dan Misi Disdukcapil .....	38
4.1.1.3 Struktur Organisasi .....	39
4.1.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	39
4.1.2 Karakteristik Responden.....	43
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	44
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.1.3 Hasil Uji Instrumen.....	45
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas.....	45
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	48
4.1.4 Hasil Uji Normalitas .....	51
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	51

4.1.5.1 Hasil Uji Multikolinearitas .....	52
4.1.5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	53
4.1.6 Teknik Analisis Data .....	53
4.1.6.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	53
4.1.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	55
4.1.6.3 Analisis Koefisien Korelasi .....	56
4.1.6.4 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	57
4.1.6.5 Hasil Uji Hipotesis .....	58
4.2 Pembahasan .....	60
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan .....	60
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan ...	61
4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan ...	62
4.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan ...	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan .....	64
5.2 Saran .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel:

2.1	Penelitian Terdahulu .....	17
3.1	Waktu Penelitian.....	21
3.2	Data pegawai DISDUKCAPIL .....	23
3.3	Tabel Definisi Operasional .....	26
3.4	Skala Likert .....	29
3.5	Interprestasi Nilai .....	33
4.2	Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	43
4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	44
4.4	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	45
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi .....	46
4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi.....	47
4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	48
4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	49
4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	49
4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi .....	50
4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja .....	50
4.13	Hasil Uji Normalitas.....	51
4.14	Hasil Uji Multikolinearitas .....	52
4.16	Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif .....	54

4.17	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
4.18	Analisis Koefisien Korelasi.....	57
4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	57
4.20	Hasil Uji Simultan (F).....	58
4.21	Hasil Uji Parsial (t).....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar:

2.1	Kerangka Berpikir .....	19
4.1	Struktur Organisasi.....	39
4.15	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	53

## ABSTRAK

**SHERLIANA PUTRI MEILANY, Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan dibawah Bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, S.E., M.Si dan Ibu Dian Septianti, S.E., M.Si.**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda dan menggunakan bantuan program *computer statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Persamaan regresi linear berganda  $Y = 4,455 + 0,379 X_1 + 0,209 X_2 + 0,297X_3$ . Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar  $0,046 < 0,05$ . Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar  $0,031 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi, Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

***SHERLIANA PUTRI MEILANY, The Influence of Work Environment, Organizational Culture, and Communication on the Performance of Employees at the Population and Civil Registration Office of South Sumatra Province under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar, S.E., M.Si., and Ms. Dian Septianti, S.E., M.Si.***

*This study primarily aims to determine the influence of the work environment, organizational culture, and communication on the performance of employees at the Population and Civil Registration Office of South Sumatra Province. The sample size for this study was 58 respondents. The analysis technique used was multiple linear regression analysis and the use of the statistical software Product and Service Solution (SPSS) version 26.*

*The results indicate that the work environment, organizational culture, and communication simultaneously influence the performance of employees at the Population and Civil Registration Office of South Sumatra Province, with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . The multiple linear regression equation is  $Y = 4.455 + 0.379 X_1 + 0.209 X_2 + 0.297 X_3$ . The work environment has a partial effect on the performance of employees at the Population and Civil Registration Service of South Sumatra Province with a significance of  $0.001 < 0.05$ . Organizational culture has a partial effect on the performance of employees at the Population and Civil Registration Service of South Sumatra Province with a significance of  $0.046 < 0.05$ . Communication has a partial effect on the performance of employees at the Population and Civil Registration Service of South Sumatra Province with a significance of  $0.031 < 0.05$ .*

***Keywords: Work Environment, Organizational Culture and Communication, Employee Performance***

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi karena menjadi faktor utama yang menggerakkan berbagai aktivitas untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Manusia memiliki kemampuan berpikir yang memungkinkan terciptanya berbagai ide, gagasan kreatif, serta inovasi yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Kemampuan tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai aset strategis harus dimaksimalkan dengan optimal untuk menunjang tujuan organisasi.

Sumber daya manusia juga memiliki potensi untuk menciptakan berbagai inovasi yang dapat membantu organisasi dalam menghadapi tantangan serta perubahan yang terus berkembang. Mengelola sumber daya dengan baik dapat meningkatkan kemampuan kerja, kontribusi karyawan kepada organisasi atau perusahaan tempat pegawai bekerja. Pengelolaan yang tepat memungkinkan potensi, kemampuan, serta keterampilan yang dimiliki setiap individu dapat dimanfaatkan secara maksimal sehingga mampu meningkatkan kinerja dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Tingkat kinerja setiap orang yang menjadi bagian dari organisasi menentukan pencapaian yang diraih oleh individu tersebut dalam kurun waktu tertentu dan juga memiliki manfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tingkat

kinerja tersebut diperoleh dari setiap individu sehingga mencerminkan seberapa besar kinerja individu tersebut terhadap organisasi.

Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, adapun faktor dari dalam dan dari luar. Salah satu faktor dari luar yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Suasana kerja yang kondusif, aman, dan nyaman serta fasilitas mendukung memadai dalam kegiatan dapat menciptakan suasana kerja yang damai bagi pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk budaya organisasi karena kondisi kerja yang nyaman dan mendukung mendorong munculnya nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang positif. Ketika pegawai merasakan suasana kerja yang harmonis dan fasilitas yang memadai, budaya organisasi yang kokoh dan produktif akan terbentuk.

Budaya organisasi memiliki keterkaitan erat dengan komunikasi dalam lingkungan kerja. Nilai dan norma yang terbentuk dalam budaya organisasi akan memengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi, menyampaikan informasi, serta merespons pesan yang diterima. Ketika budaya organisasi mendukung keterbukaan dan kerja sama, proses komunikasi menjadi lebih lancar dan terarah.

Kinerja pegawai yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi yang positif, dan komunikasi yang lancar menjadi bagian penting yang membantu instansi berjalan dengan baik. Semua hal tersebut saling mendukung sehingga instansi dapat bekerja lebih tertata, serta memberikan pelayanan yang baik.

Instansi adalah sebuah sistem kerja terorganisasi yang berfungsi sebagai penghubung antara kebutuhan masyarakat dan mekanisme pengambilan

keputusan. Di dalamnya terdapat berbagai sumber daya, kebijakan, maupun prosedur dipadukan menjadi satu kesatuan operasional yang mampu menghasilkan layanan, pengaturan, dan tindakan yang memiliki legitimasi. Instansi bukan sekadar lembaga formal, tetapi koordinasi yang mengatur bagaimana mandat publik dijalankan secara terstruktur, konsisten, dan berkesinambungan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah instansi yang mengelola dan mengurus urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan. Lembaga ini memiliki peran yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada publik, khususnya hal yang berkaitan langsung dengan pengelolaan data kependudukan serta pencatatan peristiwa penting dalam kehidupan masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan peneliti terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diduga salah satunya adalah lingkungan kerja. Fenomena yang ditemukan yaitu printer yang rusak, meja dan kursi yang belum optimal dalam menunjang pekerjaan pegawai serta kurangnya kerja sama yang dilakukan antar pegawai. Hal ini dapat menghambat kelancaran aktivitas dan menurunkan kinerja pegawai.

Selain itu, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Diduga budaya organisasi yang ada masih belum optimal seperti kurang disiplinnya pegawai dalam bekerja, saat bekerja masih terdapat karyawan yang bersantai dan berbicara dengan karyawan lain serta budaya organisasi yang kurang mendukung kolaborasi. Budaya organisasi yang belum optimal ini dapat menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kemudian faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adalah variabel komunikasi. Fenomena komunikasi yang ditemukan yaitu diduga terjadi miss komunikasi dan kurangnya komunikasi yang dilakukan antar pegawai. Akibatnya, pegawai menjadi kurang tepat guna, bingung, dan mengerjakan dua kali pekerjaan yang sama serta bisa berujung pada kesalahpahaman, karena informasi tidak tersampaikan dengan baik dan benar.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahannya yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Disdukcapil Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi informasi, memperluas pengetahuan serta pengalaman guna menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama masa perkuliahan di UNANTI.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, saran dan masukan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Disdukcapil Provinsi Sumatera Selatan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian yang akan datang selaras dengan topik ini. Selain itu, menjadi media informasi bagi pihak yang ingin meneliti peristiwa penting yang terkait dengan penelitian tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aini, N., Dwijayani, H., & Ammaridho, E. A. (2025). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto*: Komunikasi organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja. *Journal: Journal Economic, Bussines and Accounting*, 12(2), 203-219.
- Asriani, S., Husin, A., & Triatmono, A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo*. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 9(3), 1-13.
- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Gayatri, N. Kusuma, I. & Permadi, I. (2025). *Pengaruh Komunikasi , Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Wisata Budaya*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 138-147.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kato, I. (2025). *Manajemen Perilaku Organisasi Modern*. Penerbit: Yayasan Kita Menulis.
- Khaeruman(2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Penerbit: CV. AA. Rizky.
- Nurdin, M. A. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Penerbit: Mitra Ilmu.
- Rosita, S. (2024). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Penerbit: WIDA Publishing.
- Siagian, Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelistya, D. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Penerbit: Nizamia Learning Center.

Sugiyono (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta Bandung.

Suryani, N. N., Mitariani, N. W. E., & Dewi, I. A. R. Y. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 259-273.