

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



MEGA WATI

NPM. 17.01.11.00.36

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

JANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MEGA WATI
Nomor Pokok / NIM : 1701110036
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 26/10/2021 Pembimbing I : *Ima* Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal 13/10-2021 Pembimbing II : *Haryunah* Haryunah, SE.MM
NIDN : 0207126001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Miky
Dr. Msy. Mikyal, SE, M.Si, Ak.CACSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Mariyam
Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

ii

2021/PS/DFE/21

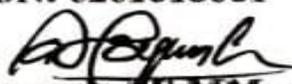
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MEGA WATI
Nomor Pokok/NIRM : 1701110036
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan

Penguji Skripsi

Tanggal 26/10/2021 Ketua Penguji : 
: Dr. M. Ima Audriyani, SE, M.Si
NIDN: 0201018001

Tanggal 13/10-2021 Penguji I : 
: Hasyunah, SE, MM
NIDN: 0207126001

Tanggal 14/10-21 Penguji II : 
: Muhammad Said, SE, M.Si
NIDN: 0217046401

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 26/10/2021

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 26/10/2021




Dr. Msy. Mikal, SE, M.Si, Ak.CACSRS
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mega Wati

Nomor Pokok : 1701110036

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsukuensinya.

Palembang, September 2021



Mega Wati

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.2Tujuan Penelitian Kinerja.....	10
2.1.3 Pengukuran Kinerja	11
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.5 Dimensi-dimensi Kinerja.....	12
2.1.6 Indikator Kinerja	13
2.2 Komunikasi	14
2.2.1Pengertian Komunikasi	14

2.2.2 Fungsi Komunikasi.....	14
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	16
2.2.4 Dimensi Komunikasi.....	18
2.2.5 Indikator Komunikasi.....	20
2.2 Budaya Organisasi.....	21
2.3.1Pengertian Budaya Organisasi.....	21
2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	24
2.3.3 Dimensi-Dimensi Budaya Organisasi	26
2.3.4Indikator Budaya Organisasi	27
2.4 Kepemimpinan	28
2.4.1Pengertian Kepemimpinan	28
2.4.2 Tujuan Kepemimpinan	29
2.4.3 Sistem Kepemimpinan Transformasional	30
2.4.4 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	31
2.4.5 Indikator Sistem Kepemimpinan Transformasional.....	33
2.4.6 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	34
2.5 Penelitian Relevan.....	35
2.6 Kerangka Berfikir.....	39
2.7 Hipotesis.....	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Peneliti.....	41
3.1.1 TempatPenelitian.....	41
3.1.2Waktu Penelitian	41
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.1Sumber Data	42
3.2.2Teknik Pengumpulan Data	42
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1Populasi	44
3.3.2Sampel	44

3.4	Sampling.....	46
3.5	Rancangan Penelitian	46
3.6	Variabel dan Definisi Operasional	47
3.6.1	Variabel Penelitian	47
3.6.2	Definisi Operasional Variabel	48
3.7	Instrumen Penelitian.....	51
3.7.1	Kuesioner.....	51
3.7.2	Uji Validitas.....	52
3.7.3	Uji Reliabilitas.....	53
3.8	Teknik Analisis Data	53
3.8.1	Uji Asumsi Klasik	53
3.8.2	Uji Normalitas	54
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	54
3.8.4	Uji Multikolineritas	55
3.8.5	Analisis Regresi Linear Berganda	55
3.8.6	Analisis Koefisien Kolerasi (y)	57
3.8.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	58
3.8.8	Uji Hipotesis.....	58
3.8.8.1	Uji Signifikasi Simultan	59
3.8.8.2	Uji Signifikasi Parsial.....	60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan....	62
4.1.1	Sejarah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.....	62
4.1.2	Visi, Misi dan Tujuan	66
4.1.2.1	Visi	66
4.1.2.2	Misi.....	66
4.1.2.3	Tujuan.....	66
4.1.3	Struktur Jabatan	68
4.1.4	Tugas, Fungsi dan Wewenang.....	69

4.2 Pembahasan dan Interpretasi	70
4.2.1 Karakteristik Responden	70
4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	72
4.3.1 Uji Validitas.....	72
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	75
4.4 Asumsi Klasik	76
4.4.1 Uji Normalitas	76
4.4.2 Uji Multikolinearitas	77
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	78
4.5 Teknik Analisis Data.....	79
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	79
4.5.2 Hasil Analisis Koefesiens Kolerasi (r)	81
4.5.3 Analisis Koefesien Determinasi (R^2)	82
4.6 Hasil Uji Hipotesis	83
4.6.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	83
4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	84
4.6.3 Pembahasan.....	87
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	91
5.3 Sistematika Penelitian	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel: 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel: 3.1 Kegiatan Penelitian	41
Tabel: 3.2 Operasional Variabel.....	48
Tabel: 3.3 Instrumen Penelitian	52
Tabel: 3.4 Interval Koefisien Kolerasi	57
Tabel: 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel: 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	71
Tabel: 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1)	72
Tabel: 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	73
Tabel: 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_3)	74
Tabel: 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	74
Tabel: 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel: 4.8 Uji Normalitas	76
Tabel: 4.9 Uji Multikolinearitas	77
Tabel: 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	78
Tabel: 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	79
Tabel: 4.12 Hasil Analisis Koefisiensi Kolerasi (r).....	81
Tabel: 4.13 Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (R)	82
Tabel: 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	83
Tabel: 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar: 2.1 Kerangka Berpikir	39
Gambar: 4.1 Lambang Dinas Pendidikan.....	63
Gambar: 4.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan	68

ABSTRAK

Mega Wati, Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan (Di bawah bimbingan ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si. dan Ibu Hasyunah, SE.MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 70 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and service solution (SPSS) 2.4 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara Simultan (Uji F) menunjukkan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 15,380 > 0,235 atau $\text{sig } F (0,000) < \alpha (0,05)$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Komunikasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel Komunikasi (X_1) 0,279 variabel Budaya Organisasi (X_2) 0,104 dan Kepemimpinan (X_3) 0,840 terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 23,156 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 23,156 + 0,279 X_1 + 0,104 X_2 + 0,840 X_3 + e$

Hasil Analisis Koefesiens Determinasi (R^2) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,511 atau 51,1%. Artinya kontribusi variabel Komunikasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,1% dan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja

RIWAYAT HIDUP

Mega Wati, lahir OKU Timur pada tanggal 07 November 1999, merupakan anak keenam dari enam bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Abdullah.N dan Ibu Zainab.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar pada 2011 di SD Negeri 06 Campang Tiga, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 1 Cempaka, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di selesaikan pada tahun 2017 di SMA Negeri 1 Cempaka. Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

Mega Wati

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Salah satu sifat terbaik yang bisa dimiliki oleh seorang beriman adalah memaafkan “
(Hasan Al – Bashri)

“ Lebih baik terlambat dari pada tidak sama sekali “

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT
- Kepada Ayahku Abdullah.N dan Ibuku Zainab yang selalu mendoakan dan selalu membimbingku sampai sekarang
- Saudaraku Tersayang
- Sahabat dan Teman Seperjuangan
- Kedua Pembimbing Skripsiku
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Peneliti menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memperoleh gelar sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada Jurusan Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Kounikasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis mengantarkan banyak terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariam Zanariah, SE. M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengkoreksi, dan memotivasi peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Hasyunah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengkoreksi, dan memotivasi peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Ibu Yuni Adinda Putri. SE. M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Pimpinan dan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan bantuan dukungan serta kesempatan melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
9. Yang terhormat kedua orang tuaku Ibunda (Zainab) dan Ayahanda (Abdullah.N), Saudara/I ku yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bantuan moril dukungan serta doa yang tak pernah henti untukku.
10. Kepada Sahabat (Mami, Bunda, Opong, Ulen, Icha, Densi, Ully, Ema) dan rekan selama kuliah yang telah memberi semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu disini yang telah banyak membantu memberikan saran atau nasehat sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Akhir kata, semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua dan khususnya untuk kepentingan aktivitas Akademik Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi guna menambah wawasan keilmuan dan informasi dibidang ini

Palembang, September 2021

Peneliti

Mega Wati

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoadmodjo, 2009: 124). Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktifitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pemimpin organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggota demi kemajuan organisasi.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan / atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:26).

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut *Webster New Collogiate Dictionary* "istilah" komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio, dan lain sebagainya". Gibson dan Ivan (2012: 84) mengemukakan "Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal". "Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya Newstrom dan Davis (2004:151) mengemukakan bahwa "Apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi". Robbins (2013) menyebutkan bahwa "komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para

karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar”.

Komunikasi yang terjadi pada instansi pemerintahan, yang diperhatikan peneliti berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi didalam instansi pemerintahan tersebut belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari pimpinan kepada karyawan atau yang sering terjadi dalam kesalahan penyampaian informasi sehingga berpengaruh dalam kinerja sebagian pegawai. Kesimpulannya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Beberapa fakta yang sering terjadi dan peneliti memperhatikan selama melakukan observasi pada suatu instansi pemerintahan banyak terdapat pada budaya organisasi yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya karyawan untuk bekerja, sebagai contoh ketika jam kerja dimulai seharusnya karyawan memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lain. Budaya organisasi yang telah di terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan.

Budaya organisasi memiliki 5 hal sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja. Begitu juga dengan kedisiplinan harus diterapkan dengan baik, agar tidak ada karyawan yang menganggur ketika bekerja atau pun bekerja pada hari libur (lembur). Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, maka akan terbuka suatu kesempatan yang sangat luas untuk berkembangnya proses belajar atau saling belajar satu sama lain dalam bekerja. Mereka akan lebih bersemangat di dalam memecahkan semua persoalan yang timbul, baik dari dalam maupun luar organisasi

Kepemimpinan mencakup penggunaan pengaruh atau kekuatan. Pengaruh tersebut bisa didapat dari satu atau berbagai sumber. Salah satu sumber kekuatan adalah posisi pemimpin dalam organisasi. Cara seorang pemimpin menggunakan kekuatannya untuk memimpin para karyawan menentukan gaya kepemimpinan. Para peneliti mengidentifikasi serangkaian gaya kepemimpinan berdasarkan tingkat partisipasi karyawan. Kepemimpinan otokratik (*autocratic leadership*) akan berpusat di atasan. Para pemimpin otokratik membuat keputusan tanpa berkonsultasi dengan karyawan. Mereka membuat keputusan, lalu menyampaikannya ke bawahan, dan berharap agar instruksinya segera dilaksanakan. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) melibatkan

para karyawan untuk membuat keputusan. Berlokasi di tengah rangkaian, gaya kepemimpinan ini berpusat pada kontribusi karyawan. Para pemimpin demokratis akan mendelegasikan tugas-tugas, meminta saran dari karyawan, dan mendorong partisipasi. Gaya kepemimpinan yang paling demokratis adalah kepemimpinan bebas kendali (*free-rein leadership*). Gaya kepemimpinan ini percaya pada supervisi minimal dan menyerahkan sebagian besar keputusan pada bawahan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pola perilaku seorang pimpinan dalam sebuah instansi pemerintah menjadi penentu bagi keberhasilan instansi pemerintah yang bersangkutan untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut berkaitan dengan budaya organisasi yang diberlakukan bagi seluruh anggota organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja instansi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar

keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pendahuluan di atas, komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Apakah ada pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Selatan.
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Selatan.

4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut untuk :

1. Mengetahui apakah komunikasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Selatan.
2. Mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Selatan.
3. Mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Selatan.
4. Mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah :

1. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat diharapkan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pentingnya komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi instansi pemerintahan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai peparuh komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagi peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017), "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah. (2010). "*Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek.*" Malang : UMM Press
- Albert Kurniawan. (2014). "*Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis.*" Bandung: CV Alfabeta.
- Arif Rahman. (2019)."*Pengaruh kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial kota Tangerang*" Prosiding Seminar Nasional Humanis 2019
- Arikunto, S. (2010)."*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*". Jakarta:Rineka Cipta.
- Edison, Emron. Yohny anwar,Imas komariyah. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Alfabeta.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang (2021). "*Buku Pedoman Penulisan Skripsi*" Palembang.
- Ghozali, Imam. (2013). "*Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi*". Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M, et al. (2012) "*Organization Behavior Structure Prop-cesses*". Eight Edition. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood.
- Hariandja, M. T. E. (2008). "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan*", AGORA Vol.3, No.1, (2015)
- Husein, Umar. (2010)."*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Imelda Andayani dan Satria Tirtayas. (2019) "*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*" Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54
- Indra Kharis, M. S. (Maret 2015). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja*

Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3, No. 1.

Kasali, Rhenald. (2005).” *Manajemen Public Relations Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*”.PT Pustaka Utama Grafiti.Jakarta

Khotimah, Khusnul. (2017). “*Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*”. Jurnal Komunikasi, Kalimantan.

Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003),” *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*”, Jakarta: Salemba Empat.

Lukman Hadju dan Novita Adam , (2019). “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango*” Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VI Nomor 2 Desember 2019

Lusthaus, Charles. et. al. (1999). “*Enhancing Organizational Performance: A Toolbox for Self-assessment*”. Canada: International Development Research Centre.

Luthan, Fred. (2011) “*Organization Behavior*”. Twelfth Edition. NY : McGraw-Hill/Irwin Lewis, (2004), *Kinerja Organisasi* : Yogyakarta : UGM

Mahsun, Mohamad. (2006). “*Pengukuran Kinerja Sektor Publik* “ Cetakan Pertama.Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.

McKenna, E. and Beech, N. (2004).” *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Moeljono, Djokosantoso, (2003). “*Budaya Korparat dan Keunggulan Korporasi*”, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Newstrom, John W. & Keith Davis. (2004). “*Perilaku dalam organisasi*” Edisi ke 7. Jakarta:ERLANGGA

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009).”*Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Rineka Cipta.

Payama Simanjuntak . “*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*”. (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2005).

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge.(2013). “*Perilaku Organisasi*”. Jakarta: PenerbitSalemba Empat.

- Romli, Khomsahrial. (2014). *"Komunikasi Organisasi Lengkap"*. Grasindo: Jakarta.
- Schein, Edgar H, (1992), *"Organizational Culture and Leadership"*, Jossey Bass, San Francisco.
- SPSS Versi 25 *"Data Primer di olah Penulis"* 2021
- Sudarmanto, (2009) *"Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM"*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Agus. (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: IPWI
- Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Tika H. Moh. Pabundu, (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Wahjosumidjo (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2014). *"Manajemen Kinerja"*. Edisi keempat. Rajawali Pers. Jakarta
- Widyatmini dan Luqman Hakim. (2008) *"Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok"*. Jurnal Ekonomi Bisnis. No. 2 Vol 13, Agustus 2008.
- Wilis Kusuma Wardhani. (2018). *"Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten"*. Skripsi. Fakultas Ekonomi universitas Widya Dharma Klaten juli 2018
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *"Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi"*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.