

**PENGARUH KONFLIK ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANYUASIN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

ARIEF SETIAWAN

NPM. 1901110522

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

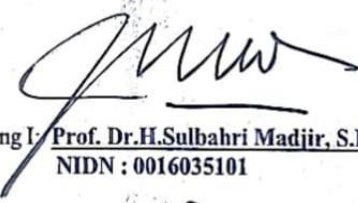
2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Arief Setiawan
Nomor Pokok / NIM : 1901110522
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Organisasi, Kepuasan Kerja,
Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah
Kabupaten Banyuasin

Pembimbing Skripsi


Tanggal.....Pembimbing I: 
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., MM
NIDN : 0016035101

Tanggal.....Pembimbing II: 
Firdaus Sianipar, S.E., MM
NIDN : 0203066401

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


Dr. Msy. Mildal, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

213/PS/OFE/23

ii


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

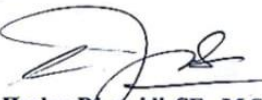
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Arief Setiawan
Nomor Pokok / NIM : 1901110522
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Organisasi, Kepuasan Kerja,
Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah
Kabupaten Banyuasin

Penguji Skripsi


Tanggal Ketua Penguji : 
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., MM
NIDN : 0016035101

Tanggal Penguji I : 
Firdaus Sianipar, S.E., MM
NIDN : 0203066401

Tanggal Penguji II : 
Herlan Djunaidi, SE., M.Si
NIDN : 0219086101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal


Dr. Msv. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal


Marivani Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301



2023/PS/DEF/23

iii

iii

Motto :

“Bertakwalah kepada Allah di mana pun kamu berada dan ikutilah perbuatan buruk dengan perbuatan baik niscaya itu menghapusnya, dan bergaullah dengan manusia dengan akhlak yang luhur”

(HR Tirmidzi)

"Sesungguhnya setiap perbuatan tergantung niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) berdasarkan apa yang dia niatkan"

(HR Bukhari Muslim)

Kupersembahkan untuk :

- ***Allah SWT***
- ***Kedua orang tuaku yang terkasih***
- ***Istriku yang tersayang (Faza Shafira Levit S.E)***
- ***Saudaraku yang aku sayangi***
- ***Segenap Dosen Tridinanti yang kuhormati***
- ***Teman-Teman Manajemen Angkatan 2019***
- ***Almamater Kebangganku***

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arief Setiawan
Nomor Pokok : 1901110522
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 15 Maret 2023

Penulis



(Arief Setiawan)

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT dan shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Konflik Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin“.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,. S.E, M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Prof. Dr.H.Sulbahri Madjir, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing I.
5. Bapak Firdaus Sianipar, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Yang tercinta kedua orang tuaku Drs Murbawi & Asmini S.pd terimakasih atas dukungan dan doanya, bantuan baik moral maupun material.
8. Terimakasih bantuan, dukungan dan moral selama saya kuliah Bambang saputra S.pd, S.H. Andri dwi putra S.E. Dan Putri ayu lestari
9. Yang tercinta dan tersayang istriku Faza Shafira Levit S,E
10. Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

11. Teman seperjuangan Ridho, Septian, Agung, Dani , Andi terima kasih atas kebersamaanya.
12. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
13. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2019. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya dan semoga bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 15 Maret 2023
Penulis,

(Arief Setiawan)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Konflik Organisasi	10
2.1.2.1.Pengertian Konflik	10
2.1.2.2.Pandangan Terhadap Konflik	12
2.1.2.3.Faktor Penyebab Terjadinya Konflik	14
2.1.2.4.Tahapan Perkembangan Moral terjadinya Konflik	16

2.1.2.5.	Jenis-Jenis Konflik	17
2.1.2.6.	Indikator Konflik	18
2.1.3.	Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3.1.	Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.1.3.2.	Teori-Teori Kepuasan Kerja	21
2.1.3.3.	Indikator Kepuasan Kerja	24
2.1.3.4.	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	25
2.1.4.	Budaya Organisasi.....	27
2.1.4.1.	Pengertian Budaya Organisasi	27
2.1.4.2.	Tipe-Tipe Budaya Organisasi	28
2.1.4.3.	Indikator Budaya Organisasi	29
2.1.3.4.	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	25
2.1.5.	Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	30
2.1.5.1.	Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	30
2.1.5.2.	Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan	33
2.1.5.3.	Perilaku Pempimpin.....	36
2.1.5.4.	Dimensi Kepemimpinan	38
2.1.5.5.	Indikator Kepemimpinan	38
2.1.6.	Kinerja	41
2.1.6.1.	Pengertian Kinerja	41
2.1.6.2.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	42
2.1.6.2.	Penilaian Kinerja	42
2.1.5.3.	Indikator Kinerja	43
2.2.	Penelitian Lain yang Relevan	45
2.3.	Kerangka Berpikir	46
2.4.	Hipotesis Penelitian	47
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.2.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	50
3.2.1.	Sumber Data	50
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data	50

3.3.	Populasi, dan Sampel Penelitian.....	51
3.3.1	Populasi.....	51
3.3.2	Sampel.....	52
3.4.	Rancangan Penelitian.....	53
3.5.	Variabel dan Definisi Operasional.....	53
3.5.1	Variabel Penelitian.....	53
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	53
3.6.	Instrumen Penelitian	55
3.7.	Teknis Analisis Data.....	57
3.7.1	Uji Statistik Deskriptif.....	57
3.7.2	Uji Statistik Inferensial	57
3.8.	Uji Hipotesis	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	63
4.1.1.	Sejarah SEKDA Kab. Banyuasin	63
4.1.2	Struktur Organisasi	63
4.1.3	Analisis Hasil Penelitian.....	65
4.1.4	Karakteristik Identitas Responden.....	65
4.1.5	Hasil Pengujian Instrumen	67
4.1.6	Uji Hipotesis.....	70
4.1.7	Koefisien Determinasi.....	73
4.2	Pembahasan	74
4.2.1	Pengaruh Konflik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	74
4.2.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
4.2.3	Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	76
4.2.4	Pengaruh Gaya Kepmimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	77
4.2.1	Pengaruh Konflik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Indiaktor Pencapaian Kinerja Sekretariat Kabupaten Banyuasin Tahun 2020-2021	4
Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan	45
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	49
Tabel 3.2	Variabel Definisi Operasional	54
Tabel 3.3	Skala Likert.....	56
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 3.2	Variabel Definisi Operasional	54
Tabel 3.3	Skala Likert	56
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 3.2	Variabel Definisi Operasional.....	54
Tabel 3.3	Skala Likert.....	56
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Tingkat Umur	73
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	75
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	84
Tabel 4.15	Hasil Uji Korelasi.....	86
Tabel 4.16	Hasil Uji Determinasi (R^2)	87
Tabel 4.17	Hasil Uji F.....	89
Tabel 4.18	Hasil Uji t	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	36

ABSTRAK

Arief Setiawan. Pengaruh Konflik Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. (Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr.H.Sulbahri Madjir, S.E, MM dan Bapak Firdaus Sianipar, S.E, MM)

Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Konflik Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. Pendekatan umum yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling insidental*. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 65 responden yang statusnya Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kab. Banyuasin. Semuanya dijadikan sampel penelitian. Dalam menganalisis data penelitian ini digunakan uji statistik deskriptif dan uji statistik inferensial.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh variabel Konflik Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kab. Banyuasin secara simultan. Dan secara parsial terdapat pengaruh variabel Konflik Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kab. Banyuasin. Pihak terkait supaya dapat lebih meningkatkan Budaya Organisasi agar dapat meminimalisir terjadinya konflik dan Kepuasan Kerja berlebihan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kab. Banyuasin.

Kata kunci : Konflik Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

Arief Setiawan. The Effect of Organizational Conflict, Job Satisfaction, Organizational Culture and Leadership Style on the Performance of the Regional Secretariat of Banyuasin Regency. (Under the guidance of Mr. Prof. Dr.H.Sulbahri Madjir, S.E, MM and Mr. Firdaus Sianipar, S.E, MM)

One of the aims of this study was to determine the effect of organizational conflict, job satisfaction, organizational culture and leadership style on the performance of the Regional Secretariat of Banyuasin Regency. The general approach used in this study uses incidental sampling techniques. In this study the sample used was 65 respondents whose status was Civil Servants at the District Secretariat. Banyuasin.. All of them were used as research samples. In analyzing the research data used descriptive statistical tests and inferential statistical tests.

The results of this study are that there is an influence of Organizational Conflict variables (X1), Job Satisfaction (X2), Organizational Culture (X3) on the Performance of Regional Secretariat Employees of the Regency. Banyuasin simultaneously. And partially there is the influence of Organizational Conflict variables (X1), Job Satisfaction (X2), Organizational Culture (X3) on the Performance of Regional Secretariat Employees of the Regency. Banyuasin. Related parties in order to further improve the Organizational Culture in order to minimize the occurrence of conflicts and excessive Job Satisfaction which can result in a decrease in employee performance at the Regional Secretariat of the District. Banyuasin.

Keywords: Organizational Conflict, Job Satisfaction, Organizational Culture, Leadership Style, Performance

RIWAYAT HIDUP

Arief Setiawan, Lahir di Palembang pada tanggal Palembang 17 April 1998. Anak ketiga dari empat bersaudara pasangan dari Bapak Drs Murbawi dan Ibu Ibu Asmini S.Pd. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Sukajadi pada tahun 2010. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama di SMP N 3 Palembang dan tamat pada tahun 2013, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 11 Palembang tamat pada tahun 2016. Pada pertengahan tahun 2019 Peneliti melanjutkan Pendidikan program studi strata I Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 15 Maret 2023

Penulis

(Arief Setiawan)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Sumber daya manusia merupakan aset termahal dan terpenting bagi perusahaan. Mendapatkan karyawan yang berkualitas tidaklah mudah, karena perusahaan harus melakukan beberapa tahap agar dapat memperoleh karyawan yang berkualitas. Hal ini merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mencari solusi terbaik dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan permintaan perusahaan. Salah satu solusi yang harus ditempuh manajemen sumber daya manusia adalah dengan menjalankan salah satu fungsi operasionalnya yaitu pengembangan sumber daya manusia. Dengan pengembangan atau pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang terutama bagi Aparatur Negara dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, yang mempunyai arti yang strategis sebagai bagian dari pelaksanaan otonomi. Pelaksanaan otonomi daerah tersebut akan berhasil jika setiap aparat mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, Kemampuan dalam melaksanakan

tugas dapat dilihat antara lain dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkat kinerja.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins, 2016:184) sehingga dapat dikatakan apabila seorang pegawai merasakan kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Kemunculan Konflik tidak selamanya di anggap negatif, seperti pandangan cenderung mendorong terjadinya konflik. Konflik menurut pandangan ini, di anggap sebagai hal yang mampu memberikan dampak positif dan konstruktif jika di kelola dengan baik, sehingga akan memberikan dampak pada kinerja organisasi menjadi meningkat. Oleh karena itu, konflik sengaja diciptakan untuk memunculkan adanya persaingan antar pegawai yang ada di dalam suatu

organisasi. Dalam hal ini, para pegawai akan meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai tujuan. Untuk menghasilkan dampak yang konstruktif, membutuhkan ilmu manajemen yang sangat baik yang harus dimiliki oleh manajer agar dapat mengelola kinerja pegawai tetap optimal walaupun terdapat adanya konflik di lingkungan kerja.

Selain dari konflik, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Budaya Organisasi. Setiap organisasi akan menampilkan sifat dan cirinya berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang dimilikinya (Wibowo, 2014: 35). Melalui budaya organisasi yang di anut akan membuat kesadaran diri anggota, pemahaman serta pemikiran yang sejalan antar sesama anggota organisasi. Sehingga akan menciptakan tim yang baik dalam menjalankan visi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi harus di perkenalkan kepada semua pegawai. Kemudian, budaya organisasi juga dapat di ukur melalui kepribadian pegawai dalam menjalankan pekerjaan agar sesuai dengan budaya yang di anut. Dilihat dari beberapa kondisi, kepribadian seringkali mendorong munculnya pandangan yang berbeda dalam satu tim yang akan berdampak pada orientasi tim menjadi turun.

Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan pegawai yang akan memperlihatkan perilaku organisasi yang baik (*Robbins dan Judge, 2016:94*).

Sebagai bagian dari Sekretariat Kabupaten Banyuasin untuk membangun akuntabilitas kinerja ini dengan pelebagaan pengendalian, evaluasi yang transparan dan berorientasi pada perbaikan pelayanan publik. Pijakan yang dipergunakan adalah sistem akuntabilitas kinerja ini adalah berpedoman kepada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja. Dalam regulasi ini, antara lain juga mengatur tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja Organisasi pemerintah.

Dalam mencapai tujuan organisasi pegawai di tuntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Kinerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global. Tingkat pencapaian kinerja Sekretariat Kabupaten Banyuasin pada tahun 2020 dan 2021, secara rata-rata mencapai nilai antara tinggi hingga sangat baik. Tabel berikut menjelaskan pencapaian kinerja Sekretariat Kab.Banyuasin.

Tabel 1.1
Indikator Pencapaian Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin
Tahun 2020-2021

No.	Indikator Kerja	Rata-Rata (%)	
		2020	2021
1.	Menguatnya struktur ekonomi daerah	82,52	96,79
2.	Memberi pengayoman dan pelayanan secara prima kepada masyarakat	94,47	96,85
3.	Menterjemahkan aspirasi hak-hak rakyat	111,26	89,25
4.	Meningkatkan kesejahteraan rakyat	100,79	103,5
5.	Peran kelembagaan dan peran masyarakat	97,78	98
6.	Memperjuangkan hak-hak rakyat	98,49	81,80

Sumber : Sekretariat Daerah Kab. Banyuasin, 2022 (Data diolah)

Tabel 1.1 di atas secara rata-rata menunjukkan kinerja Sekretariat Kab. Banyuasin selama dua tahun berturut-turut mengalami peningkatan. Namun masih terdapat beberapa indikator kinerja yang mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya, yaitu: peningkatan daya beli masyarakat, dan komoditas produk unggulan daerah. Penurunan capaian kinerja ini terdapat pada kinerja ekonomi daerah. Artinya dari 6 indikator, terdapat 4 indikator kinerja yang mengalami peningkatan, sisanya 2 indikator mengalami penurunan. Capaian kinerja tersebut juga merupakan refleksi dari tata kelola setiap Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin yang telah menunjukkan standar pelayanan prima yang baik.

Instansi Pemerintah memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai negeri yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan Latar belakang masalah tersebut di atas, maka mendorong penelitian untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh konflik organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin?
- 2) Bagaimana pengaruh konflik organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin?
- 3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin?
- 4) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin?
- 5) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh konflik organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.
- 2) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh konflik organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.
- 3) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

- 4) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.
- 5) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan berfikir mengenai pengaruh konflik organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang diteliti dalam kaitannya dengan fungsi pengaruh konflik organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Lembaga/Institusi

Dapat bermanfaat sebagai referensi atau contoh dalam penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sama dengan bahasan yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (2017). eds. *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo.
- Fakultas Ekonomi. 2021. *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Matutina. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta : Sarana Indonesia.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Marwansyah.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Saleh, Hasan. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Sampoerna Argo Tbk*. UTP. Skripsi.
- Sipasulta, Maria Febriane. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Banyuasin*. UTP. Skripsi.

- Solihin, Ismail. 2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.
- Simamora, Henry (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Tjandra, Riawan, 2014, *Teori dan Praktik PTUN*, Edisi Revisi, Yogyakarta, Cahaya Atma Pustaka.
- Umar, Husein, (2014), *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu BidangGerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.