

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KONFLIK INTERPERSONAL DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER
KANTOR DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



DIAJUKAN OLEH:

REZA KURNIA PRATAMA

NPM. 19.01.11.0514

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

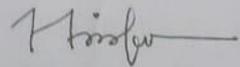
PALEMBANG

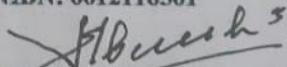
2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Reza Kurnia Pratama
Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.0514
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal,
Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai Honorer DPRD Provinsi Sumatera
Selatan.
Pembimbing Skripsi

Tanggal 22 - Juli - 2024 Pembimbing 1:  Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si
NIDN: 0012116501

Tanggal 22 - Juli - 2024 Pembimbing 2:  H. Hisbulah Basri, SE, M.Si
NIDN: 0212016201

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Misy Mikial, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

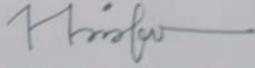
157/PS/DFEB/2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

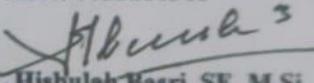
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Reza Kurnia Pratama
Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.0514
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal,
Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera
Selatan.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 22-juli-2024 Ketua Penguji :  **Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si**

NIDN: 0012116501

Tanggal 22-juli-2024 Penguji I :  **H. Hisbullah Basri, SE, M.Si**

NIDN: 0212016201

Tanggal 22-juli-2024 Penguji II :  **Lusya Nargis, SE, M.Si**

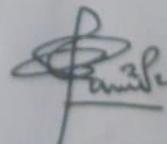
NIDN: 0222096101

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS

NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE., M.M

NIDN : 0222096301

157/PS/OFEB/2024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Ketahuilah bahwa kemenangan bersama kesabaran, kelapangan bersama kesempatan, dan kesulitan bersama kemudahan.”

- HR Tirmidzi

“Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dicapai. Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk diselesaikan. Karena “Sesungguhnya Allah bebas melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu menurut takarannya.”

-QS At-Thalaq: 3

“Ilmu itu diperoleh dari lidah yang gemar bertanya serta akal yang suka berpikir.”

– Abdullah bin Abbas

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

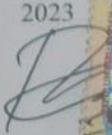
1. Ibundaku Marlina dan Ayahku Alm. Bambang Hadiwidjaya
2. Adikku Kokoh Satria
3. KSD Squad

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reza Kurnia Pratama
Npm : 19.01.11.0514
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal
Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera
Selatan.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Juli
2023


Reza Kurnia Pratama

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan”**. Proposal ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini banyak sekali kendala yang penulis hadapi. Berkat arahan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan kerendahan dan ketulusan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Masayu Mikial, S.E.,M.Si.,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah , S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si. Selaku Wakil Ketua dan Bapak Budiman selaku Staf Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
5. Suharti, SE, MM selaku Pembimbing Akademik (PA)
6. Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I dalam penulisan skripsi ini.

7. H. Hisbullah Basri, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II dalam penulisan proposal penelitian.
8. Bapak dan Ibu staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
9. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Palembang, Juli 2023
Penulis,

Reza Kurnia Pratama

DAFTAR ISI

Table of Contents

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. 1 Latar Belakang	1
1. 2 Rumusan Masalah	8
1. 3 Tujuan Penelitian	8
1. 4 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2. 1 Kepuasan Kerja.....	10
2. 1. 1 Definisi Kepuasan Kerja.....	10
2. 1. 2 Teori Kepuasan Kerja	11
2. 1. 3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2. 1. 4 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	13
2. 1. 5 Indikator Kepuasan Kerja	14

2. 2	Kepemimpinan	15
2. 2. 1	Definisi Kepemimpinan	15
2. 2. 2	Fungsi-Fungsi Kepemimpinan	16
2. 2. 3	Jenis-Jenis Kepemimpinan.....	17
2. 2. 4	Faktor-faktor mempengaruhi Kepemimpinan	17
2. 2. 5	Indikator Kepemimpinan	18
2. 3	Konflik Interpersonal.....	19
2. 3. 1	Defisini Konflik Interpersonal.....	19
2. 3. 2	Manajemen Konflik Interpersonal.....	20
2. 3. 3	Faktor-Faktor Konflik Interpersonal	21
2. 3. 4	Jenis-Jenis Konflik Interpersonal	22
2. 3. 5	Indikator Konflik.....	23
2. 4	Komunikasi.....	24
2. 4. 1	Defisini Komunikasi	24
2. 4. 2	Macam-macam Komunikasi	25
2. 4. 3	Fungsi, Unsur dan Tujuan Komunikasi.....	26
2. 4. 4	Model Komunikasi.....	27
2. 4. 5	Indikator-Indikator Komunikasi	32
2. 5	Penelitian lain yang Relevan	33
2. 6	Kerangka Berpikir	36
2. 7	Hipotesis.....	37
BAB III.....		38
METODE PENELITIAN		38
3. 1	Tempat dan Waktu Penelitian	38
3. 1. 1	Tempat Penelitian.....	38
3. 1. 2	Waktu Penelitian	38
3. 2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
3. 2. 1	Sumber Data	38

3. 2. 2	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3. 3	Populasi, Sampel dan Sampling.....	41
3. 3. 1	Populasi	41
3. 3. 2	Sampel.....	42
3. 3. 3	Sampling	43
3. 4	Rancangan Penelitian.....	44
3. 5	Variabel dan Definisi Operasional.....	45
3. 6	Instrumen Penelitian	47
3. 7	Teknik Analisis	48
3. 7. 1	Uji Validitas	48
3. 7. 2	Uji Reliabilitas	48
3. 7. 3	Uji Asumsi Klasik	49
3. 7. 4	Uji Regresi Berganda.....	50
3. 7. 5	Uji Koefisien.....	50
BAB IV	54
HASII PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4. 1	Hasil Penelitian.....	54
4. 1. 1	Deskripsi Data Penelitian	54
4. 2	Uji Instrumen	56
4. 2. 1	Uji Validitas	56
4. 2. 2	Uji Reliabilitas	58
4. 3	Analisis Statistk	59
4. 3. 1	Uji Asumsi Klasik	59
4. 3. 2	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	61
4. 3. 3	Hasil Koefisien Korelasi	63
4. 4	Pembahasan	65
BAB V	68

KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
KUESIONER PENELITIAN	76
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian lain yang Relevan.....	34
2. Waktu Penelitian	37
3. Populasi	40
4. Variabel dan Definisi Operasional	44
5. Instrumen Skala Likert.....	45
6. Statistik Deskripsi	53
7. Karakteristik Data Responden	54
8. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	55
9. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	56
10. Hasil Uji Validitas Konflik Interpersonal.....	57
11. Hasil Uji Validitas Komunikasi	57
12. Hasil Uji Reliabilitas.....	58
13. Hasil Uji Normalitas.....	58
14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
15. Hasil Uji Multikolinieritas	60
16. Hasil Uji Regresi Berganda.....	60
17. Hasil Uji F.....	62
18. Hasil Uji t.....	62
19. Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model S-R.....	28
2. Model Aristoteles.....	28
3. Model Lasswell.....	29
4. Model Shannon dan Weaver.....	29
5. Model Schramm.....	30
6. Model Newcomb.....	31
7. Model SMCR Berlo	31
8. Kerangka Berpikir.....	36

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer DPRD Provinsi Sumatera Selatan. (Dibawah Bimbingan Ibu Nina Fitriana, SE, M. Si dan Bapak H. Hisbullah Basri, SE, M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan (1) Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer DPRD Provinsi Sumatera Selatan. (2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer DPRD Provinsi Sumatera Selatan. (3) Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer DPRD Provinsi Sumatera Selatan. (3) Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif, data yang diolah didapatkan dari hasil kuesioner yang dibagikan pada responden pegawai honorer DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Variabel Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Sedangkan Konflik Interpersonal tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Angka *Adjusted R Square* sebesar 0.651 atau 65,1% yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mampu dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Komunikasi, Sedangkan sisanya 34.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk pada penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, Komunikasi dan Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang utama dalam menjalankan suatu kegiatan organisasi, baik dalam organisasi swasta maupun organisasi publik sebagai pemegang kendali dalam mengatur dan melaksanakan setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kedudukan sebagai pemimpin maupun anggota yang berkontribusi secara langsung untuk menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan dari organisasi yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya sistem yang dijalankan oleh manusia selaku pelaksana pekerjaan, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi harus mempunyai kualitas sumber daya yang perlu dikembangkan sesuai dengan bidang dan keahliannya agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan jumlah dalam pengetahuan, keterampilan, kecerdasan dan keterampilan kerja yang meliputi aspek kuantitas dan kualitas yang terdapat pada pegawai. Pegawai menjadi penggerak utama dalam menjalankan fungsi administrasi dalam merencanakan tujuan, pelaksanaan sampai tercapainya tujuan. Tanpa pegawai tidak akan ada kegiatan administrasi atau dapat dikatakan fungsi dari administrasi tidak akan tercapai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Organisasi menjadi tempat yang dapat dijadikan sebagai instrument dalam

mencapai tujuan bersama dengan berbagai macam perilaku, oleh karena itu dibutuhkan koordinasi agar dapat menjadikan sebuah perbedaan tersebut bersinergi yang akan memudahkan pegawai dalam menjalankan visi dan misi yang telah dirumuskan organisasi. Setiap organisasi mempunyai tujuan dan upaya dalam mencapai tujuan tersebut, sehingga dibutuhkan sikap atau perilaku individu yang mempunyai rasa tanggungjawab dan kemampuan dalam menjalankan setiap kegiatan organisasi. Organisasi merupakan suatu pola kerjasama antar pegawai yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan mencapai tujuan. Pola kerja menjadi struktur organisasi yang dapat diatur, diawasi dan dikontrol. Dalam upaya mencapai tujuan, setiap organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai, pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi dan prestasi kerja. Adapun pegawai honorer DPRD Provinsi Sumatera Selatan terdapat empat bagian, yaitu bagian umum, bagian persidangan dan legislasi, bagian keuangan serta bagian humas dan protokol. Berdasarkan beberapa bagian tersebut, maka terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja suatu sikap dari individu terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, tingkat kepuasan yang tinggi menjadi tolak ukur terhadap pekerjaan yang dilakukan telah dijalankan secara optimal. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaji, lingkungan dan kompensasi yang diberikan perusahaan, kepuasan dalam pekerjaan bisa dicapai melalui cara dalam pemimpin menjalankan suatu organisasi, konflik yang dapat secara cepat diselesaikan dan adanya

komunikasi yang baik antar pegawai, sehingga dapat memberikan kesempatan setiap individu bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat berprestasi. Kepuasan kerja suatu keadaan emosional yang dirasakan oleh pegawai saat menjalankan pekerjaan, kepuasan kerja juga menggambarkan perasaan setiap pegawai yang terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja suatu sikap emosional yang menunjukkan bahwa pegawai mencintai pekerjaannya, sikap ini dapat dilihat dengan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang menjadi penentu dalam mempengaruhi cara kerja pegawai untuk mencapai tujuan bersama yang telah dirumuskan untuk memberikan manfaat bagi setiap individu dan organisasi itu sendiri. Kepemimpinan menjadi individu yang mempunyai kewenangan, pengaruh, pengikut dan kemampuan dalam menciptakan individu yang lain agar dapat bertindak dan bertanggungjawab dalam menjalankan kegiatan organisasi sesuai dengan kebijakan yang telah dilakukan oleh organisasi (Diana, 2020). Kepemimpinan menjadi penentu dalam merumuskan kebijakan yang dijalankan oleh organisasi yang dapat menentukan kemajuan dan juga kemunduran yang dihadapi oleh organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan yang efektif dan efisien dapat membangun dan mendukung keberhasilan organisasi. Menurut Wahab (2020) kepemimpinan suatu kegiatan yang dapat mempengaruhi pegawai agar dapat menjalin kerja sama berdasarkan kemampuan yang dimiliki untuk membimbing pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pemimpin yang mampu memahami pegawainya dapat menumbuhkan

rasa senang dan puas dalam diri pegawai, Pimpinan yang dapat mempengaruhi pegawai untuk melakukan aktivitas secara bersama-sama secara produktif dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan akan menghasilkan prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan Yonanda (2023) memberikan hasil penelitian yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di sekretariat DPRD Sumatera Utara. Sehingga semakin baik kepemimpinan dalam organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan menurut Munzir (2023) kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRK Bireuen.

Selain itu, Konflik interpersonal yang terjadi didalam organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Konflik menjadi proses dalam berinteraksi antara dua orang pegawai atau anggota organisasi yang bertentangan dalam kebutuhan atau ide dan tujuannya. Setiap pegawai memiliki kreativitas, pola pikir dan karakter yang berbeda-beda, sehingga sering munculnya dalam kegiatan ditemukan perselisihan yang berdampak pada pegawai maupun organisasi, konflik yang terjadi harus dapat diselesaikan segera mungkin agar tidak mengganggu kinerja pegawai. Konflik yang terjadi dalam organisasi tidak dapat dihindari dalam setiap kondisi dan situasi kerja. Konflik interpersonal dapat terjadi karena kurangnya komunikasi antar pegawai yang dapat menimbulkan perbedaan pendapat atau persepsi antar individu (Melinda, 2019). Konflik interpersonal suatu konflik yang berhubungan dengan perselisihan yang dialami baik dua orang atau lebih dalam organisasi karena pola pikir dan cara

pandang individu (Ariyanto, 2021). Kepribadian pegawai dapat menjadi pemicu terjadinya konflik antar pegawai, hal ini terjadi adanya perbedaan pendapat, kebutuhan atau ide dari setiap pegawai yang terjadi antar dua belah pihak maupun anggota organisasi. Setiap pegawai mempunyai cara masing-masing ketika dihadapkan dengan perbedaan pendapat.

Konflik yang terjadi antar pegawai maupun terhadap kelompok dapat memicu ketidakpercayaan dan merengangkan hubungan antar pegawai honorer DPRD Provinsi Sumatera Selatan, jika hal ini terjadi dapat mempengaruhi pekerjaan dan menghambat dalam mencapai tujuan dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanto (2021) menunjukkan bahwa konflik interpersonal memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DPRD Kabupaten Madiun. Sedangkan penelitian yang dilakukan Waruwu (2018) menunjukkan bahwa konflik interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Komunikasi menjadi proses setiap pegawai dalam berinteraksi dengan menggunakan symbol, sinyal maupun perilaku atas tindakan. Hasibuan (2022) komunikasi pada dasarnya dilakukan secara verbal oleh dua individu yang dapat memberikan informasi agar dapat mudah dipahami. Komunikasi verbal menjadi sarana untuk menggambarkan perasaan, pikiran dan memberikan makna atas tindakan. Komunikasi juga menjadi dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan, komunikasi memberikan hubungan yang bersifat timbal balik setiap pegawai dalam bentuk pesan. Komunikasi yang lancar dalam organisasi dapat meningkatkan hasil kerja pegawai, sebaliknya ketika kurangnya komunikasi

antar pegawai dapat menyebabkan kondisi kerja yang buruk yang dapat menimbulkan konflik antar pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Komunikasi suatu sarana dalam melakukan koordinasi setiap subsistem dalam organisasi, terdapat dua cara komunikasi dalam upaya meningkatkan kepuasan pegawai, yaitu komunikasi yang sifatnya koordinasi untuk merekatkan setiap sistem yang ada pada organisasi. Kedua, komunikasi yang sifatnya berinteraksi dalam proses pertukaran informasi yang berkelanjutan. Proses komunikasi tersebut dapat terjalin dengan baik tergantung pada frekuensi dan interaksi yang dilakukan dalam organisasi tersebut.

Oleh karena itu, setiap pegawai harus mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik, agar dapat menyampaikan pesan, karena komunikasi menjadi instrument yang dapat membantu dalam memecahkan permasalahan yang kompleks dan setiap pegawai dapat berkontribusi dalam mengambil keputusan, setiap pegawai honorer di lingkungan DPRD Provinsi Sumatera Selatan harus dapat menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan maupun antar pegawai, agar dapat menjalankan fungsi dan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2022) menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan menurut Munzir (2023) komunikasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRK Bireuen.

Fenomena permasalahan yang ditemukan di lingkungan pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan yaitu masih terdapat arahan maupun

perintah yang tumpang tindih, hal ini juga dikarenakan setiap pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan menghadapi banyak anggota legislatif yang dapat memerintah pegawai maupun pimpinan langsung. Adanya perubahan struktur, tugas dan fungsi sekretariat DPRD tentang pedoman Nomenklatur, sehingga pegawai harus dapat memahami tugas dan fungsi sesuai dengan struktur yang baru. Oleh karena itu dibutuhkannya pemahaman melalui bimbingan teknis (bimtek). Selain itu masih kurangnya komunikasi antara sekretariat DPRD dan anggota DPRD mengenai jadwal kegiatan pimpinan dan anggota DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Organisasi Pemerintahan memiliki tugas dan fungsi menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Penetapan tugas dan fungsi menjadi landasan atau pedoman pegawai untuk menjalankan kegiatan agar dapat berjalan sesuai dengan visi misi dari organisasi tersebut. Keberadaan pegawai honorer DPRD Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu faktor yang penting, sehingga perlunya bentuk apresiasi atas hasil kinerjanya, agar pegawai merasa dihargai dan dapat menimbulkan rasa puas, karena peran atau kontribusinya sangat dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan yang telah dirumuskan dalam rencana kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan penulis, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Komunikasi Berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah Konflik Interpersonal Berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah Komunikasi Berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui :

- 1 Apakah Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Komunikasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

- 2 Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- 3 Apakah Konflik Interpersonal berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- 4 Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut :

1. Aspek teoritis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan masalah masalah Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, Komunikasi dan Kepuasan Kerja.
2. Aspek praktis, untuk organisasi dalam memberikan sumbangan pemikiran dan informasi untuk mendapatkan solusi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja sehingga dapat memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Untuk Almamater, penelitian ini diharapkan dapat memerikan dan menambahkan literature atau bahan bacaan sebagai referensi yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, konflik interpersonal, komunikasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidil (2022). Komunikasi Politik Anggota DPRD Kabupaten Sinjai dalam menyerap Aspirasi Rakyat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pilar*. Vol. 13, No. 2, hlm. 200-213
- Afrizal, Dedy (2022). Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegasi dalam melihat fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis. *Jurnal JAPS*. Vol/ 1, No. 1, hlm. 1-7
- Alfaris, Dias (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, Vol. 5, No. 2, hlm 62-71
- Atty dan Darra (2021). Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja. CV. Pena Persada, Cetakan Pertama.
- Ariyanto, Ovi Yuna (2021). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Mutasi dan Komunikasi Terhadap kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
- Baharudin (2015). Analisis Perbedaan Tipe Kepribadian A dan B terhadap Manajemen Konflik Interpersonal pada Pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1, No. 1, hlm 25-33
- Desy (2016). Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, hlm. 4865- 4891
- Didi (2019). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2,

No. 2, hlm. 18-30

Dwiguna, Fikri Jaya. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Dan Komunikasi Formal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA. Vol. 2, No. 1, hlm. 104-116

Fenny (2016). Upaya Komunikasi Interpersonal Kepala Desa dalam Memediasi Kepentingan PT. Bukit Borneo. Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol. 4, No. 1, hlm. 240-253

Hamali, Yusuf Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Jakarta: CAPS

Hasibuan, Lailan Musfiroh (2022). Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. Vol. 5, No. 1, hlm 230-244

Hodsay, Zahrudin (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Imbalan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Vol, 3. No. 2, hlm. 227-248

Jelita (2017). Pengaruh Konflik Interpersonal, Komunikasi Interpersonal terhadap Supir Takso Kobata di Purwekorta. Jurnal Fakultas Psikologi UMP. Vol. 1, No. 1, hlm 1-10

Lang, Priskila (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado. Jurnal EMBA, Vol. 9, No. 2, hlm. 61-70

- Lutfi (2021). Pengaruh Prestasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*. Vol. 7, No. 3, hlm. 1-10
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sastra, Praja (2015). *Kamus Istilah Pendidikan dan Umum* (Surabaya: Usaha Nasional).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Munzir (2023). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRK Bireuen. Vol. 4, No. 7, hlm. 56-68
- Nikmat, Katarina (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, Cetakan Pertama.
- Oriza (2017). Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 2, hlm. 1-9.
- Ramadhi (2022). Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Bintara Tani Nusantara. *Journal of Sharia Economics*. Vol, 1. No, 1, hlm. 8-15
- Rosalia (2017). *Interpersonal Conflict Resolution Skill*. Prosiding Seminar Nasional UAD
- Silaen, Novia Ruth (2021). *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Bandung: Widia

Bhakti Persada

Silaen, Sofar. 2018. Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bandung: In Media

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta

Suhendra, Aprilia Jihad (2020). Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Marchesini Group Indonesia. Proseding Manajemen. ISSN 2460-6545

Sutrisno, Edy (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.

Supratiwi, Diana (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Konflik terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komunikasi pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 6, No, 2, hlm. 25-46

Priyatno, D. 2018. SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI)

Ponco, Dewi (2017). Ilmu Komunikasi, Samudra Biru, Yogyakarta, Cetakan 1

Wahab, Abdul (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala. Jurnal Ekonomi Trend. Vol, 8, No. 1, hlm. 1-13

Waruwu, Ahmad Aswan (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Manajemen Tools, Vol. 10, No. 2, hlm. 1-14

Wijaya, Sidharta (2017). Identifikasi Konflik Internal yang terjadi pada Sketch.

Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, Vol. 2, No. 3, hlm. 360-366

Yonanda, Deska Arya (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara. Jurnal
Manajemen, Hukum dan Sosial. Vol. 1, No. 1, hlm. 1-9

Yulianto, 2022, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Kesehatan provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, JIMAT,
Vol. 13, No. 1, hlm. 76-86

