

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KESBANGPOL SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan oleh :**

**JESSY PRATIWI**

**NPM.2001110083**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDIANANTI**

**2024**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Jessy Pratiwi  
Nomor Pokok/NPM : 2001110083  
Jurusan/ Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan  
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kesbangpol  
Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 2-10-2024 Pembimbing I: III. Agustina Marzuki, SE, M, SI  
NIDN. 0008086502

Tanggal 7-10-2024 Pembimbing II: Nyayu Khairani Putri, SE, M, SI  
NIDN. 0211029501

Mengetahui,

Dekan,  
Tanggal 9-10-2024



Dr. Msy. Mikal, S.E., M.SI, AK, CA, CSRS,  
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal 8-10-2024

Mariyam Zanariah, S.E., MM,  
NIDN. 0222096301

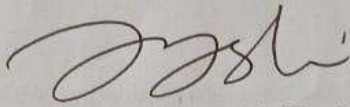
076/PS/DFEB/24

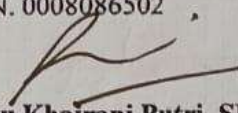
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

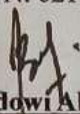
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Jessy Pratiwi  
Nomor pokok/NPM : 2001110083  
Jurusan/Program 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  
Kesbangpol Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi

Tanggal 3-10-2024 Ketua Penguji   
Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si  
NIDN. 0008086502

Tanggal ..... Penguji I   
Nyayu Khairani Putri, SE., M.Si  
NIDN. 0211029501

Tanggal ..... Penguji II   
Baidowi Abdhie, SE., MP  
NIDN. 0210116101

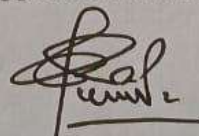
Mengetahui,

Dekan ,  
Tanggal.....

Ketua Program Studi  
Tanggal.....



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

  
Mariyam Zanariah, S.E., MM.  
NIDN. 0222096301

076 /PS/DFEB/ 24

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto**

*“Utamakan Allah, maka kamu tidak akan jadi yang terakhir” ”Mimpi itu gratis, silahkan ambil yang paling mahal” “Berpikir besar membawa kita ke tujuan besar”*

*“Ketika segala sesuatu menjadi sulit, berhenti sejenak dan lihatlah seberapa jauh kamu telah berkembang”*

*“Hadiah terbaik adalah apa yang kamu miliki, takdir terbaik adalah apa yang kamu jalani”*

### **Persembahan :**

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Orang tuaku
- ❖ Saudara-saudaraku
- ❖ Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jessy Pratiwi  
Nomor pokok/NPM : 2001110083  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Palembang, September 2024



Jessy Pratiwi

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kesbangpol Sumatera Selatan.”

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

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Ima Adriyani, SE.M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta mengarahkan dalam membuat skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Nyayu Khairani Putri, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta mengarahkan dalam membuat skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak Muhammad Said SE.,M.Si selaku Dosen pembimbing akademik.
8. Bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberi pengajaran dan ilmu pengetahuan.
9. Kepada kedua orang tua tercinta, Kakak, Keponakan dan keluarga saya yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan baik materi maupun moral selama penulisan skripsi ini.
10. Pimpinan dan Staff Pegawai Kesbangpol Sumatera Selatan yang telah memberikan izin penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam memberikan data yang diperlukan.

11. Kepada Npm 2001110067 Yang senantiasa memberikan membantu dan memberikan semangat.
12. Seluruh rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah bersedia membantu dan memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna, karena keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan dalam penyusunan skripsi. Untuk itu saya mohon maaf atas kesalahan dalam penulisan. Semoga skripsi ini dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, Terima kasih.

Palembang, Agustus 2024

Jessy Pratiwi

## 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>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
Latar Belakang.....	1
Perumusan Masalah .....	6
Tujuan Penelitian .....	6
Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Kinerja.....	8
2.1.1 Kinerja .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	9
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator kinerja .....	10
2.1.1.4 Evaluasi Kinerja Pegawai.....	11
21.2 Komunikasi .....	13
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi .....	13



2.1.2.2 Fungsi-fungsi komunikasi .....	14
2.1.2.3 Dimensi dan indikator komunikasi .....	15
2.1.3 Budaya Organisasi .....	15
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	15
2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	16
2.1.3.3 Dimensi-dimensi budaya organisasi .....	17
2.1.3.4 Indikator budaya organisasi .....	17
2.1.4 Kepemimpinan .....	18
2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan .....	18
2.1.4.2 Tujuan Kepemimpinan .....	18
2.1.4.3 Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan .....	22
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	23
2.3 Kerangka Berpikir.....	26
2.4 Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
3.1.1 Tempat Penelitian .....	28
3.1.2 Waktu Penelitian.....	28
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.2.1 Sumber Data.....	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	30
3.3.1 Populasi.....	30
3.3.2 Sampel .....	30
3.3.3 Sampling .....	31
3.4 Rancangan Penelitian .....	31
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional .....	32

3.5.1 Variabel.....	32
3.5.2 Definisi Operasional .....	33
3.6 Instrumen penelitian.....	36
3.7 Uji Instrumen.....	37
3.7.1 Uji Validitas .....	37
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.8 Teknik Analisis Data .....	38
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.9.1 Uji Normalitas .....	38
3.9.2 Uji Multikolinieritas.....	39
3.9.3 Uji Heterokedastisitas .....	39
3.10 Analisis Deskriptif Kuantitatif.....	40
3.11 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.12 Analisis Koefisien Korelasi.....	41
3.13 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	41
3.14 Uji Hipotesis .....	42
3.14.1 Uji F.....	42
3.14.2 Uji t.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum Instansi.....	45
4.1.1 Sejarah Instansi.....	45
4.1.2 Gambar Instansi.....	46
4.1.3 Visi dan Misi .....	46
4.1.4 Struktur Organisasi.....	47
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab.....	48
4.1.6 Karakteristik Responden .....	56
4.2 Hasil Penelitian.....	58
4.2.1 Uji Validitas .....	58

4.2.2 Uji reliabilitas .....	61
4.3 Hasil Asumsi Klasik.....	64
4.3.1 Uji Normalitas .....	64
4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	65
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
4.5 Hasil Koefisien Korelasi .....	68
4.6 Hasil Koefisien Determinasi.....	70
4.7 Uji Hipotesis Statistik .....	70
4.7.1 Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan) .....	71
4.7.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial) .....	72
4.8 Pembahasan.....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	23
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian .....	28
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.3 Skala Likert .....	36
Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan .....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi .....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan .....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai .....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	65
Tabel 4.13 Hasil Analisis Linear Berganda .....	67
Tabel 4.14 Hasil Interpretasi Nilai $r$ .....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi.....	69
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi .....	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Secara Simultan (F).....	71
Tabel 4.18 Hasil Uji Secara Parsial (t) .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	26
Gambar 4.1 Gambar Instansi .....	46
Gambar 4.2 Struktur Organisasi .....	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	64
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	66

## ABSTRAK

**Jessy Pratiwi, Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kesbangpol Sumatera Selatan (di bawah bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si dan Ibu Nyayu Khairani Putri, SE.,M.Si)**

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kesbangpol Sumatera Selatan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengetahui apakah ada korelasi dan pengaruh pada variabel yang digunakan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mendapatkan data yang diperlukan. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang yang merupakan pegawai Kesbangpol Sumatera Selatan. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), teknik analisis data (analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi) serta uji hipotesis (uji f dan uji t).

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan persamaan regresi linier berganda dengan hasil  $Y = 15,388 + 0,342X_1 + 0,174X_2 + 0,138X_3$  yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu-satuan akan meningkatkan kinerja pegawai tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau dengan menjaga nilai variabel lain tetap konstan. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 32,3% yang berarti bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan 67,7% dapat dijelaskan oleh faktor lain.

**Kata kunci: komunikasi, budaya, kepemimpinan dan kinerja pegawai.**

## ABSTRACT

**Jessy Pratiwi, The Influence of Communication, Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at Kesbangpol South Sumatra (under the guidance of Mrs. Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si and Mrs. Nyayu Khairani Putri, SE.,M.Si)**

This research is motivated by several problems that affect employee performance at Kesbangpol South Sumatra. In this study, the researcher used primary data to determine whether there is a correlation and influence on the variables used on employee performance. The researcher used a questionnaire as a tool to obtain the required data. The number of samples in this study was 35 people who were employees of Kesbangpol South Sumatra. The analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality tests, multicollinearity and heteroscedasticity tests), data analysis techniques (multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis and determination coefficient analysis) and hypothesis tests (f test and t test).

The results of this study conclude that communication, organizational culture and leadership have a significant influence simultaneously on employee performance. With multiple linear regression equation with the result  $Y = 15.388 + 0.342X_1 + 0.174X_2 + 0.138X_3$  which means if one of the variables used increases by one unit it will increase employee performance without affecting the value of other variables or by keeping the value of other variables constant. The results of the determination coefficient test (Adjusted R Square) obtained a value of 32.3% which means that employee performance can be explained by the variables studied in this study and 67.7% can be explained by other factors.

**Keywords: communication, culture, leadership and employee performance.**

## **RIWAYAT HIDUP**

Jessy Pratiwi lahir di Kota Palembang pada tanggal 27 Juni 2002 yang merupakan anak bungsu dari tiga bersaudara.

Duduk di bangku Sekolah Dasar di SD Negeri 181 Palembang, dan lulus pada tahun 2014, melanjutkan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 03 Palembang dan lulus pada tahun 2017 Kemudian melanjutkan ke jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 15 Palembang dan lulus pada tahun 2020. Dan pada tahun 2020 saya melanjutkan Pendidikan saya pada program strata 1 di Universitas Tridinanti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.

Palembang, September 2024

Jessy pratiwi



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen Perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai Perusahaan (*company value*) baik jangka pendek maupun jangka Panjang.

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah hal yang penting dimiliki oleh perusahaan, maka dari itu manajemen sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah manajemen sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi untuk menghadapi perubahan-perubahan yang berkembang saat ini. Perkembangan ekonomi yang cepat khususnya dalam bidang industri menuntut perusahaan melakukan berbagai inovasi dalam berbagai proses, untuk mendukung inovasi tersebut maka sangat dibutuhkan karyawan yang aktif, kreatif dan terlatih agar mampu mencapai keinginan yang diharapkan oleh perusahaan. Kesuksesan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai, untuk

meningkatkan kinerja pegawai, manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Menurut Kamsir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai 1) keterampilan 2) pengetahuan khusus 3) pengetahuan 4) desain pekerjaan 5) kepribadian, 6, motivasi kerja. Berdasarkan dari kedua pendapat tersebut maka yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu ada banyak faktor, tapi dalam penelitian ini yang akan diteliti komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan Berikut ini dijelaskan hubungan antara komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai

Brent D. Ruben dalam Muhammad (2014:3) Bahwa komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi, dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Sedangkan menurut Riinawati (2019:13) Istilah komunikasi berasal dari kata latin *communicatio* dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna ilmu komunikasi adalah upaya sistematis untuk merumuskan secara tegar asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap, komunikasi juga adalah proses megubah perilaku orang lain. Perusahaan harus menjalin komunikasi yang baik untuk mengetahui apa sebenarnya keinginan pada karyawannya, keselarasan komunikasi antara perusahaan dan karyawan tentang bagaimana bekerja sama secara efektif, maksimal dan terintergrasi melalui potensi yang mereka miliki untuk mengembangkan perusahaan kedepan nya.

Budaya organisasi tidak kalah penting dengan komunikasi, Karena budaya organisasi adalah pola tertentu yang dimiliki oleh anggota maupun karyawan. Mulai dari perilaku atau sikap, norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam mencapai tujuannya. Penerapan budaya organisasi seperti karyawan yang mau terus meningkatkan kompetensinya, mencoba untuk bertindak inovatif, berkomunikasi dengan tidak dibatasi oleh hierarki, adanya ketertarikan untuk menyampaikan kritik dan saran serta merasa menjadi satu kesatuan dengan perusahaan. Meningkatkan kompetensi dan bertindak inovatif ini menandakan karyawan mau terus menerus belajar dan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga atasan tidak kecewa dan karyawan pun menjadi semakin kompeten dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain komunikasi dan budaya organisasi, kepemimpinan berpengaruh juga pada kinerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Willian dan Joseph dalam Sutarto Wijono (2018:3) Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Fahmi (2016:122), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, manajemen organisasi harus memperhatikan faktor-faktor komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan. Penelitian atau Research Gap mengenai pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan sudah banyak dilakukan dengan peneliti sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Butarbutar et al., (2021) dan I kadek Dicky Pranayudha, (2022) memberikan hasil komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Sumaki et al., (2015) dan Luthfi et al., (2022) memberikan hasil bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Indah Isnada (2016) Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berbeda terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda Novziransyah (2017) tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mokhammad Khukaim Barkhowa, Fitri Lukiastuti, Himawan Arif Sutanto (2017) terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian I Komang Gede, Putu Saroyeni Piartini (2018) menyimpulkan tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang berada di Provinsi Sumatera Selatan. Lembaga ini dibentuk sesuai dengan Peraturan Daerah Sumatera Selatan Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Selatan

yang ditetapkan oleh Gubernur Sumatera Selatan pada tanggal 18 Juni 2008. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumsel memiliki tugas pokok yaitu membantu Gubernur dalam penyelenggaraan pemerintahan provinsi di bidang kesatuan bangsa dan politik sesuai dengan ketentuann pada Perda No.9 Tahun 2008 Pasal 20. Badan Kesbangpol Provinsi Sumsel memiliki delapan unit kerja yaitu Kepala Badan, Sekretaris, Kelompok Jabatan Fungsional, Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Bidang Kewaspadaan Nasional, Bidang Ketahanan Ekonomi, Seni, Budaya, Agama, dan Kemasyarakatan, Bidang Politik dan Unit Pelaksanan Teknis.

Diduga masih rendahnya kinerja pegawai di Kesbangpol Sumatera Selatan disebabkan oleh penilaian kinerja yang belum optimal. Dalam hal ini komunikasi karyawan di Kesbangpol kurang karena dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan kerjasama yang baik dimana kerjasama itu bisa terbentuk apabila ada komunikasi yang baik pula baik antara karyawan terhadap atasannya maupun karyawan dengan karyawan lainnya. Instansi ini mempunyai budaya organisasi yang cukup baik dalam membentuk rasa dan mekanisme pengendalian dan memberikan percepatan bagi organisasi di Kesbangpol untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan di Kesbangpol masih kurang dalam memperhatikan penilaian kepada pegawai secara objektif, sehingga pegawai yang lalai tidak begitu antusias untuk memperbaiki kesalahannya. Fenomena - fenomena yang terjadi pada saat ini menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan di Kesbangpol masih rendah dan akan berdampak kepada kinerja pegawai

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kesbangpol Sumatera Selatan**”

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kesbangpol Sumatera Selatan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kesbangpol Sumatera Selatan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kesbangpol Sumatera Selatan?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kesbangpol Sumatera Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kesbangpol Sumatera Selatan

2. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kesbangpol Sumatera Selatan
3. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kesbangpol Sumatera Selatan
4. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kesbangpol Sumatera Selatan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian ini juga bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan. Serta membantu peneliti dalam pengambilan Keputusan didalam sebuah organisasi/Perusahaan

2. Bagi Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan

Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, yang akan melakukan penelitian mengenai komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P (2018) *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta
- AS. Munandar DKK 2022 *Peran budaya organisasi dalam peningkatan untuk kerja perusahaan*. Jakarta
- Agung Dwi Setiawan (2016) *Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 6(1), 1-12.*
- Buku Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir (2023) fakultas ekonomi dan bisnis universitas tridinanti*
- BVI Madova 2023 Bab II *Kajian pustaka budaya organisasi*
- Fatri, F. (2018). *Pelaksanaan sosialisasi objek wisata pantai tenggayun oleh dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten bengkalis (Doctoral dissertation Universitas Islam Riau)*
- Farida, S. I. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan jakarta*
- Ganyang, M.T. (2018) *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor
- Ghozali . I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- HARTONO, L. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG TANJUNG MORAWA (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).*
- HHE Isdijanto 2020 *Tinjauan Pustaka Kerangka Pemikiran dan Hipotesis*.
- KUSWATUN, E. (2019). *APLIKASI KETERAMPILAN KOMUNIKASI KONSELOR BAGI KETERBUKAAN DIRI KONSELI DI PUSAT PELAYANAN TERPADU PERMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN ANAK (P2TP2A) TANGGAMUS LAMPUNG (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).*
- Lodahl & Kejner (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Rhineka cipta
- M. Mulyadi 2020 *pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin*



- Minarty, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi (Studi pada PT. Orientama Makmur Abadi) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).*
- Nurdin, I & Hartati, S (2019). *Metodologi penelitian social*. Surabaya : media sahabat surabaya
- Puspita, Desy, and Sri widodo “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta.” *Jurnal inovatif mahasiswa manajemen 1.1 (2020) 31-41.*
- RD Salsabila 2022 *Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja*
- RH OCTAVIA, 2020 *Penelitian terdahulu*
- Repo unpas BAB II *Kajian Pustaka Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Fungsi Budaya Organisasi*
- Rachmawati, F., & Suhermin, S. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(4).
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan*. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Simbolon, S. (2018). *Analisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ira Widya Utama Medan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 27-43.
- SU Nurmala. 2020 *Manajemen sumber daya manusia (human resources management)*
- Sinambela, L. P.M&Sinambela , S. (2019) . *Manajemen kinerja*
- Sugiyono. 2018 *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung
- Samino (2014) *kepemimpinan perusahaan* . surakarta fairuz media
- Sari, D., Abdullah, A., & Baharuddin, B. (2024). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Pare-pare*. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 132-143.
- Wahyudi (2014) *kepemimpinan dalam organisasi*. jakarta

