

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
DINAS KEARSIPAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagai dari syarat-syarat  
guna mencapai gelar sarjana manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**DESAK ERNA**

**NPM. 21.01.11.0121**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**


UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Desak Erna  
Nomor pokok/ NIM : 21.01.11.0121  
Jurusan/prog.studi : Manajemen  
Jenjang pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi :  
Tanggal...5...Februari 2025

Pembimbing I :   
Dr.M. Ima Andrivani, S.E., M.Si.  
NIDN.0201018001

Tanggal...3...Februari 2025


  
Pembimbing II :  
Herlan Djunaidi, S.E., M.P.  
NIDN.0219086101

Mengetahui :

Dekan

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

Ketua Program Studi

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


088/PS/DFEB/25


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


**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : DESAK ERNA  
Nomor Pokok/NPM : 2101110121  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUHBUDAYAORGANISASI, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS KEARSIPAN PROVINSI  
SUMATERA SELATAN.

Penguji Skripsi

Tanggal... 5... Februari 2025... Ketua Penguji :  **Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si**  
NIDN. 0201018001

Tanggal 3. Februari 2025... Penguji I :  **Herlan Djunaedi, SE, M.Si**  
NIDN. 0219086101

Tanggal... 9 Februari 2025... Penguji II :  **Lusya Nargis, SE, M. Si**  
NIDN. 0222036101

Mengesahkan,

Dekan



**Dr. Msy, Mikial, SE, M.SLAK.CA, CSRS**  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi



**Mariyam Zanariah, SE, MM**  
NIDN:0222096301

iii

088/PS/DFEB/25

iv

## DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	13
2.1.3 Pengukuran Kinerja Pegawai.....	13
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....	15
2.2 Budaya Organisasi.....	15
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	15
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	17
2.2.3 Dimensi-Dimensi Budaya Organisasi.....	17
2.2.4 Indikator Budaya Organisasi.....	17
2.3 Lingkungan Kerja.....	19
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	19

2.3.2	Tujuan Lingkungan Kerja.....	19
2.3.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.4	Komunikasi.....	21
2.4.1	Pengertian Komunikasi.....	21
2.4.2	Fungsi Komunikasi.....	22
2.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	22
2.4.4	Dimensi Komunikasi.....	24
2.4.5	Indikator Komunikasi.....	25
2.5	Penelitian Yang Relevan.....	26
2.6	Kerangka Berfikir.....	30
2.7	Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.1.1	Tempat Penelitian.....	34
3.1.2	Waktu Penelitian.....	34
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.1	Sumber Data.....	35
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel.....	37
3.3.3	Teknik Sampling.....	37
3.4	Rancangan Penelitian.....	37
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	38
3.5.1	Variabel.....	38
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	39
3.6	Instrumen Penelitian.....	41
3.6.1	Uji Validitas.....	42
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	43
3.6.3	Uji Normalitas.....	44
3.7	Teknik Analisis Data.....	44

3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	46
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.7.5 Analisis Koefisien Kolerasi.....	48
3.7.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	48
3.8 Pengujian Hipotesis.....	49
3.8.1 Uji F.....	49
3.8.2 Uji t.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1 Gambaran Umum Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.....	52
4.1.1 Sejarah Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.....	52
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.....	53
4.1.2.1 Visi.....	53
4.1.2.2 Misi.....	54
4.1.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.....	57
4.1.3.1 Tugas.....	57
4.1.3.2 Fungsi.....	57
4.1.3.3 Struktur Organisasi.....	58
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	68
4.2.1 Uji Validitas.....	70
4.2.2 Uji Realibilitas.....	73
4.2.3 Uji Normalitas.....	75
4.3 Asumsi Klasik.....	76
4.3.1 Uji Multikolinieritas.....	76
4.3.2 Uji Heteroskedasititas.....	77
4.4 Teknik Analisis data.....	79
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	81
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	82

4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	83
4.5.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	83
4.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	84
4.6 Pembahasan.....	85
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>90</b>
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>92</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Data Absensi pegawai..... 4
Tabel 2.1	Penelitian Terlebih Dahulu Yang Relevan..... 23
Tabel 3.1	Waktu pengambilan data..... 32
Tabel 3.2	Definisi operasional variabel..... 37
Tabel 3.3	Skala Likert..... 40
Tabel 3.4	Interpretasi Derajat Validitas Instrument..... 40
Tabel 3.5	Interpretasi Derajat Reliabilitas Instrument..... 42
Tabel 3.6	Interval Koefisien..... 46
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )..... 67
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )..... 68
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X <sub>3</sub> )..... 68
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... 69
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas..... 69
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )..... 71
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )..... 71
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X <sub>3</sub> )..... 71
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... 72
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas..... 73
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas..... 75
Tabel 4.12	Regresi Linear Berganda..... 77
Tabel 4.13	Uji Koefisien Korelasi..... 79
Tabel 4.14	Uji Koefisien Determinasi..... 80
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F)..... 81
Tabel 4.16	Hasil Uji Parsial (Uji t)..... 82

## DAFTAR GAMBAR

halaman		
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	57
Gambar 4.2	Uji Normalitas .....	72
Gambar 4.3	Uji Heteroskedasititas .....	74

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*“jangan mengikat dirimu pada  
hasil, tetapi lakukan tugasmu dengan penuh dedikasi”  
Bhagavad Gita, Bab 2  
Sloka 47*

Persembahan :

Seiring rasa syukur dan terimakasih Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta Bapak Dewa Made Raka dan Ibu Desak Kade Sekar yang tak terhitung jasamu, tak terbalas semua pengorbananmu. Terimakasih dukungan dan do'anya dengan sepenuh hati tanpa mengenal lelah.
- ❖ Saudara-saudaraku dan keluargaku.
- ❖ Dosen pembimbingku Ibu Dr.M. Ima Andriyani, S.E., M.Si , selaku dosen pembimbing I dan Bapak Herlan Djunaidi, S.E., M.P. selaku dosen pembimbing II yang telah sabar membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
- ❖ Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
- ❖ Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
- ❖ Seluruh teman-teman seperjuangan yang selalu mendukung dan memberikan motivasi, dan bersama-sama berjuang.
- ❖ Partnerku I Gusti Ngurah Made Wijaya Kesuma yang selalu membantu.
- ❖ Almamaterku.

## ABSTRAK

**DESAK ERNA. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. di bawah bimbingan (Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.SI. dan Bapak Herlan Djunaidi, S.E., M.P.)**

Baik atau buruknya kinerja pegawai tentu dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, dimana faktor-faktor ini tentu disebabkan oleh berbagai macam hal baik itu faktor internal maupun faktor eksternal, dalam hal ini penelitian hendak melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, apakah faktor Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi merupakan faktor yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuisioner dalam bentuk google form sebagai metode pengumpulan data. Jumlah populasi sampel yang digunakan pada penelitian ini sebesar 90 orang Pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data mulai dari uji instrument, uji asumsi klasik hingga uji hipotesis..

Berdasarkan hasil uji statistik melalui angket atau kuisioner yang telah disebarkan kepada pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, diketahui bahwa secara simultan maupun secara parsial, variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat menjadi rujukan serta sumber Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan untuk meningkatkan peran faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam hal ini meningkatkan Budaya Organisasi dengan iklim kerja yang baik, Lingkungan Kerja yang kondusif hingga Komunikasi yang baik sebagai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai..

**Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Desak Erna

NPM : 2101110121

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata I (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

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 dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Desember 2024

  
Desak Erna

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) jurusan Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus peneliti sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Edizal AE, MS Selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak.CARS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr.M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Herlan Djunaidi, S.E., M.P. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada

penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Muhammad Ridwan. SE., MM selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Ibu Dyah Novita Fitriani P, Skm, M.Si selaku Plt. Kepala Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.
8. Kepada Kedua Orang Tuaku Bapak Dewa Made Raka, Ibu Desak Kade Sekar, Kakak, Adik dan Keluargaku terimakasih telah memberikan do'a dan dukungan.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan memberikan banyak ilmu pengetahuan selama masa studi di Universitas Tridianti.
10. Kepada teman-temanku seangkatan dan seperjuangan skripsi angkatan 2021 yang telah saling memberi motivasi selama penelitian ini.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan proposal ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Untuk kesempurnaan proposal ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca serta semua pihak yang memerlukan.

2024

Palembang, Desember

Peneliti

Desak erna

2101110121

## **RIWAYAT HIDUP**

**Desak Erna**, dilahirkan di Banyuasin, pada tanggal 17 Januari 2002 dari Ayah Dewa Made Raka dan Ibu Desak Kade Sekar ia anak ketiga dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SD Negeri 02 Makarti Jaya, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Negeri 01 Makarti Jaya, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di SMA Negeri 01 Makarti Jaya Pada tahun 2021 ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.

Palembang, januari 2025

Desak Erna



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah satu unsur yang sangat penting yang tidak dapat dilepaskan kaitannya dalam organisasi, artinya unsur manusia memiliki peranan sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan. Di era globalisasi sekarang ini, pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Untuk itulah dibutuhkan peranan manajemen sumber daya manusia, peranan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi.

Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Hasibuan, 2015). Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam

mencapai tujuannya, untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Menurut David (2004) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Moeljono (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pengertiannya, bahwa budaya perusahaan adalah nilai yang menentukan arah perilaku dari anggota di dalam organisasi. Jika value tadi menjadi shared value, maka terbentuk sebuah kesamaan persepsi akan perilaku yang sesuai dengan karakter organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Lingkungan kerja, Menurut Jayaweera (2015) Lingkungan kerja merupakan bagian dari keselamatan kerja para karyawan terkait dengan kondisi lapangan yang menjadi bagian terpenting dalam proses penciptaan sebuah lingkungan kerja. Studi oleh Naharuddin dan Sadegi (2013) menemukan bahwa faktor-faktor seperti pencahayaan, kebisingan, dan tata letak kantor memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jadi dapat di pahami Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai.

Selain budaya organisasi, dan lingkungan kerja variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi, Menurut ( mangkunegara, 2017) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut (mangkunegara,2017) adalah :1)keterampilan, 2)sikap, 3) pengetahuan dan 4) media.

Objek penelitian yang peneliti ambil yaitu Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan yang terletak di jalan Demang lebar daun, ilir barat 1, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Kearsipan saat ini adalah budaya organisasi dimana dorongan berinovasi dalam bekerja masih sangat rendah dilihat dari banyaknya pegawai yang datang terlambat, kurang berani dalam mengambil keputusan, pegawai tidak mau mengambil resiko dalam bekerja.

Variabel Lingkungan Kerja, fenomena yang terjadi bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. dari lingkungan kerja fisik yaitu tata letak ruangan masih sangat sempit dikarenakan dengan ukuran yang 4x4 meter terdapat enam (6) meja yang tidak sesuai dengan kapasitas ruangan, dan pencahayaan ruangan yang kurang baik. Adapun

lingkungan kerja nonfisik yaitu hubungan antar pegawai yang kurang baik mengakibatkan motivasi dalam bekerja sangat rendah, dan tidak adanya penghargaan terhadap pegawai.

Selanjutnya fenomena yang terjadi bahwa komunikasi yaitu, tidak jelasnya informasi dilihat dari miskomunikasi yang sering terjadi ketika ada perbedaan atau masalah antara pegawai yang mengakibatkan alur komunikasi dan konsistensi pesan yang masih kurang baik. Dari fenomena - fenomena di atas disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih sangat rendah, ini dapat dilihat dari kuantitas pekerjaan yang kurang baik, kerja sama tim yang kurang baik. Lingkungan kerja yang belum kondusif, serta budaya organisasi masih rendah.

**Tabel 1.1**  
**Data Absen Pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan**  
**Pada bulan juli-september 2024**

Bulan	Jumlah pegawai	Keterangan ( orang )		
		Izin	Tanpa keterangan	Cuti
Juli	90	12	5	-
Agustus	90	8	3	5
September	90	9	5	5

*Sumber : Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan*

Terlihat dari tabel 1.1 pegawai izin, tanpa keterangan dan cuti yang dilakukan oleh pegawai yang cukup banyak, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Pada tabel bulan juli dapat dilihat 5 orang tanpa keterangan dan izin 12 orang. Pada bulan agustus pegawai yang izin yaitu 8 orang, tanpa keterangan 3 orang dan cuti 5 orang. Pada bulan september pegawai yang izin yaitu 9 orang, tanpa

keterangan 5 orang dan yang cuti ada 5 orang.

Dengan keterangan absensi tersebut dapat terlihat banyaknya pegawai yang tidak dapat bekerja sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi tersebut. Terlalu banyaknya pegawai yang tidak hadir dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut. Produktivitas pegawai akan hilang seiring banyaknya hari kerja yang terbuang saat pegawai tidak masuk kerja, pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja yang baik, seperti alpha tanpa keterangan, akan membuang waktu kerja nya sendiri. Sehingga harus mengejar targetnya dilain hari dengan begitu kerja yang dilakukan pegawai akan susah dan dikejar waktu.

Penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai telah banyak dilakukan. Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh sebab itu, peneliti melakukan Research Gap (kesenjangan penelitian) untuk melihat adanya kesenjangan di dalam penelitian terdahulu yang menjadi kekurangan penelitian. Research gap digunakan untuk penelitian selanjutnya dapat melengkapi kekurangan-kekurangan yang ada di dalam penelitian terdahulu sebagai suatu kebaruan penelitian, adapun beberapa research gap pada penelitian terdahulu antara lain:

Pertama, penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Lingkungan Staff Logistik TNI)" oleh Budi Santosa dan Sugiyono dalam

bentuk artikel ilmiah tahun 2020. Research gap dalam penelitian ini terletak pada pembahasan, dimana tidak disajikannya atau dijelaskannya secara lengkap hasil uji data yang dilakukan oleh peneliti tersebut, pada pembahasan hasil penelitian terdahulu tersebut peneliti hanya berfokus memberikan pembahasan dari hasil uji t parsial, uji simultan dan uji regresi berganda saja. Tidak dijelaskan hasil pengujian dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik seperti normalitas, heterokedastisitas, multikolinieritas yang merupakan jenis uji yang dilakukan untuk melihat hasil penyebaran data kuisisioner sebagai syarat sebelum lanjut untuk melakukan uji hipotesis. Akan lebih baik, penelitian ini menjelaskan hasil uji tersebut mengingat bahwa uji tersebut sangat penting untuk melihat hubungan kuisisioner dan jawaban dari kuisisioner tersebut.

Kedua, penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)", penelitian yang berbentuk artikel ilmiah ini dilakukan oleh Anggita Dyah Ayu Safira dan M Hasan Abdul Rozak pada tahun 2020. Research gap dalam penelitian ini terletak pada metodologi peneliti, dimana penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya ini tidak menjelaskan secara detail mengenai dimensi serta indikator pertanyaan pada kuisisioner yang disebarkan kepada para pegawai tersebut, selain itu juga pada penelitian tersebut tidak menjelaskan mengenai skala apa yang digunakan dalam mengukur kuisisioner. Research gap berikutnya yang dapat dilihat dari penelitian

sebelumnya tersebut adalah tidak menjelaskan teknik analisis data apa saja yang digunakan pada metodologi penelitiannya, penelitian tersebut langsung menjelaskan hasil teknik analisis data pada bagian pembahasan. Akan lebih baik, penelitian yang dilakukan ini menjelaskan secara lebih detail pada bagian metodologi penelitian baik mulai dari indikator, dimensi pertanyaan, skala penelitian yang digunakan hingga teknik analisis data apa saja yang digunakan agar pada bagian pembahasan penelitian dapat menjelaskan hasil penelitian secara jelas berdasarkan metodologi penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Ketiga, penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk". penelitian dalam bentuk artikel ilmiah yang dilakukan oleh Yusril Rochmat Widiar, Sugiyono dan Hery Purnomo pada tahun 2022. Research gap pada penelitian ini terletak pada pendahuluan serta metode yang digunakan dimana pada penelitian ini tidak dijelaskan mengenai indikator atau dimensi yang digunakan pada penelitian ini sebagai kriteria penentuan pernyataan kuisioner. Penelitian ini juga kurang menjelaskan mengenai sumber data serta jenis data yang digunakan dalam penelitian tersebut selain dari penyebaran kuisioner. Akan lebih baik penelitian yang dilakukan ini menjelaskan mengenai indikator dan dimensi pada setiap variabel penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam penentuan pernyataan pada kuisioner, selain itu juga pada metode penelitian yang digunakan penelitian sebaiknya menjelaskan secara rinci mengenai teknik

pengumpulan data, sumber data yang digunakan selain dari penyebaran angket atau kuisisioner bisa berupa observasi, wawancara, hingga penggunaan sumber data baik data primer atau sekunder.

Keempat, penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi", penelitian ini dalam bentuk artikel ilmiah yang dilakukan oleh Safira Tamiya, Milda Handayani dan Rini Wijayaningsih pada tahun 2024. Research gap dalam penelitian ini terletak pada penentuan sampel penelitian, dimana pada populasi penelitian yang berjumlah 175 pegawai, dan digunakan 122 pegawai sebagai sampel penelitian dengan teknik pengambilan sampel non probability sampling, peneliti tidak menjelaskan kriteria khusus apa saja yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian. Selain itu juga, peneliti tidak menjelaskan mengenai sumber data apa saja yang digunakan pada penelitian tersebut. Akan lebih baik, penelitian ini menjelaskan karakteristik atau kriteria khusus apa saja yang digunakan dalam penentuan sampel pada populasi penelitian bisa berupa lama bekerja, jabatan atau posisi maupun kriteria khusus lainnya yang menjadi dasar penentuan sampel tersebut. Penelitian ini juga sebaiknya menjelaskan sumber data atau teknik pengumpulan data apa saja yang digunakan pada penelitian ini selain dari penyebaran kuisisioner guna menunjang penjelasan secara rinci pada pembahasan penelitian ini.

Kelima, penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana



Teknis Museum Bali". penelitian dalam bentuk artikel ilmiah yang dilakukan oleh I Wayan Agus Suwiana Putra pada tahun 2021. Research gap pada penelitian ini terletak pada penjelasan teknik pengambilan sampel yang digunakan serta teknik analisis data, penelitian ini hanya menjelaskan populasi sejumlah 34 orang dan sampel yang digunakan 33 orang dengan kriteria pegawai negeri sipil dimana peneliti tidak menjelaskan mengenai metode atau teknik pengambilan sampel yang digunakan. Selain itu juga, penelitian ini tidak terlalu menggunakan teknik analisis data yang lengkap salah satunya yaitu teknik analisis data seperti uji koefisien korelasi dan determinasi yang dimana hal ini merupakan teknik analisis data penting dalam mengukur persentase korelasi atau hubungan variabel bebas dan terikat. Akan lebih baik penelitian ini menjelaskan secara terperinci mengenai teknik pengambilan sampel yang digunakan guna mendukung kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini, penelitian juga seharusnya menggunakan lebih kompleks lagi teknik analisis data yang digunakan khususnya seperti uji koefisien korelasi dan determinasi yang dimana teknik analisis data ini sangat berguna dalam menjelaskan sejauh mana tingkat korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Berdasarkan research gap penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, peneliti melihat masih adanya kesenjangan penelitian yang telah peneliti jelaskan. Peneliti meyakini bahwa dalam setiap penelitian terbaru membutuhkan kebaruan dari penelitian-penelitian terdahulu yang

menghasilkan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian terbaru. Maka dari itu, dalam penelitian ini peneliti berupaya untuk menghasilkan suatu kebaruan dan melengkapi kesenjangan yang terjadi dalam penelitian sebelumnya. Dengan adanya research gap tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru terhadap literatur ilmiah terkait pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai, khususnya di sektor Pemerintahan. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis bagi Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan untuk meningkatkan kinerja Pegawai secara berkelanjutan.

Dengan demikian maka peneliti melakukan penelitian ulang dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Menurut Sugiyono (2019) rumusan masalah adalah sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban lewat pengumpulan data dan penelitian. Berdasarkan latar belakang yang ditemukan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Sumatera Selatan ?
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di

Dinas Kearsipan Sumatera Selatan ?

3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Sumatera Selatan ?
4. Apakah Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Sumatera Selatan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:290) tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Mengetahui dan menganalisis Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Menurut Nazir (2013) manfaat penelitian adalah hasil akhir yang memeberikan keuntungan bagi individu, kelompok atau organisasi dalam bentuk informasi, wawasan, atau strategi baru yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, atau kesejahteraan. Berikut

penelitian ini dibuat agar dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman selaku generasi yang di didik untuk siap terjun langsung di masyarakat khususnya di lingkungan kerja.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian yang diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Kearsipan Sumatera Selatan dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

3. Manfaat bagi akademik

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi, dengan menambah referensi atau literatur yang dapat digunakan oleh mahasiswa dan dosen dalam kegiatan belajar mengajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggita Dyah Ayu, S., & Rozak, H. H. A. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2017, 519–523.
- Agus Suwiana Putra, I. W. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Museum Bali*. *Jurnal Widya Publika*, 9(1), 73–91. <https://doi.org/10.47329/widyapublika.v9i1.654>
- Budi Santoso, S. (1945). *pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. *Manajamen*.
- David, Fred R. (2004) *Manajamen Strategi, Konsep. Edisi Ketujuh*, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.
- Deddy, Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Dwi Priyatno. (2010). *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan Spss Dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti (2023), *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Palembang: Unanti Press.
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit:ALFABETA.
- Fahmi, Irham. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hansen & Mowen. 2004. *Manajemen Biaya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Idowu, o. E. (2016). *Understanding organisational culture and organisational performance: are they two sides of the same coin*.

Journal of management research, 8(4), 12.  
<https://doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10261>

Jayaweera, T. (2015). *Impact of work environmental factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. International Journal of Business and Management, 10(3), 271–278.

Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*. JESS (Journal of Education on Social Science), 2(1), 35. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/60>

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

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moeljono, Djokosantoso, 2005, Culture: *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta

Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). *Factors of Workplace Environment that Affect Employees*. International Journal of Independent Research and Studies, 2, 66-78.

Nainggolan, H. (2022). *Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress)*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA), 2(3), 84–92.  
<https://doi.org/10.47709/jebma.v2i3.1806>

Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Payaman (2005) *Manajemen*, Yogyakarta: Andi Bekerja Sama dengan John wiley dan Sons.

Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo. 2015. *Manajemen Produksi Edisi 4*. Yogyakarta.

Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada..

- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap (Edisi REVISI)*. Jakarta: PT. Gransindo.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta. Jain, R. dan S. Kaur. 2014. Impact of work environment on job satisfaction. International Journal of Scientific and Research Publications. 4(1): h:1-8.
- Rudolf F. Verderber. (2016). *Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran*.
- Suwarto dan D. Koesharto. (2010). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Siagian, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sekaran, U., & Bouge, R. (2017). *Research methods for business: A Skill-Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. (2011). *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika

Sunyoto, D. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tamiya, S., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi*. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 3(3), 1610–1625. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i3.2437>.

Yusril Rochmad Widiar, Sugiono, H.P (2022). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk*. Simposium Manajemen dan Bisnis I Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022.