

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI  
ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA ASN DI SEKRETARIAT DPRD  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**Diajukan oleh:**

**Adelia Agustina**

**NIM. 07011381924151**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
APRIL 2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI  
ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA ASN DI SEKRETARIAT DPRD  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**Diajukan oleh:**

**Adelia Agustina**

**NIM. 07011381924151**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
APRIL 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI  
ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA ASN DI SEKRETARIAT DPRD  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat  
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

**Oleh:  
Adelia Agustina  
NIM. 07011381924151**

**Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 29 Maret 2023**

**Pembimbing**



**Dr. Alamsyah, S.IP., M.Si**  
NIP. 197808182009121002



**Mengetahui,  
Ketua Jurusan**

**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

# HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN

### SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji  
pada Tanggal 10 April 2023  
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

### TIM PENGUJI SKRIPSI

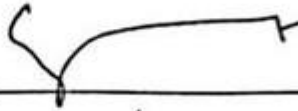
**Pembimbing**

Dr. Alamsyah, S.IP, M.Si  
NIP. 19780818 2009121002



**Penguji**

Drs. Gatot Budiarto, M.Si  
NIP. 195806091984031002



Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001



Mengetahui,



Ketua Jurusan  
Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adelia Agustina  
Nim : 07011381924151  
Tempat dan Tanggal Lahir : Oku Timur, 28 Agustus 2000  
Program Studi/Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang,  
Yang Membuat Pernyataan,

  
  
Adelia Agustina  
07011381924151

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Pertolongan Allah tidak datang terlalu cepat, tidak juga terlalu lambat. Tetapi pertolongan Allah selalu datang disaat yang tepat dan waktu yang tak terduga.”

**Skripsi ini saya persembahkan untuk:**

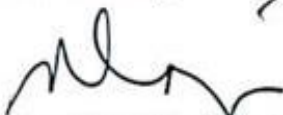
- 1. Ayah saya Barnawi, S.Pd dan Ibu Yatinah yang selalu memberikan doa dan dukungan.**
- 2. Kakek dan Nenek beserta keluarga saya yang tercinta.**
- 3. Teman-teman seperjuangan (Ilmu Administrasi Publik 2019).**
- 4. Almamater kebanggaan (Universitas Sriwijaya).**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Subjek penelitian ini adalah pegawai ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menarik kesimpulan tentang hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan studi pustaka. Responden dalam penelitian ini adalah 49 orang pegawai yang dijadikan sampel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda *software* STATA 17. Dengan teknik pemilihan sampel menggunakan sampling insidental kemudian menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sementara Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan dan pembahasan yang menunjukkan kinerja pegawai (Y) 13,34 % mampu dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi Organisasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3). Sisanya 86,66% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak ada dalam model.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi.

Pembimbing



Dr. Alamsyah, S.P., M.Si  
NIP. 197808182009121002

Palembang, Maret 2023

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



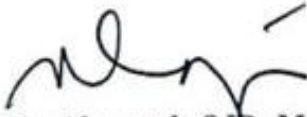
Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of leadership style, organizational communication, and organizational culture on ASN performance at the DPRD Secretariat of South Sumatra Province. The subjects of this study were ASN employees at the DPRD Secretariat of South Sumatra Province. This study uses a quantitative method that aims to draw conclusions about the hypotheses proposed in this study. Data collection was carried out by distributing questionnaires and literature study. Respondents in this study were 49 employees who were sampled. Data analysis in this study used Multiple Linear Regression Analysis STATA 17 software. The sample selection technique used incidental sampling and then used the slovin formula. The results of this study indicate that Leadership Style (X1) and Organizational Culture (X3) have a positive and insignificant effect on Employee Performance, while Organizational Communication (X2) has a negative and insignificant effect on Employee Performance. This can be seen from the results of calculations and discussions which show that employee performance (Y) 13.34% can be explained by Leadership Style (X1), Organizational Communication (X2), and Organizational Culture (X3). The remaining 86.66% is explained by variations in other variables that are not in the model.*

*Keyword : Leadership Style, Organizational Communication, Organizational Culture.*

**Advisor**



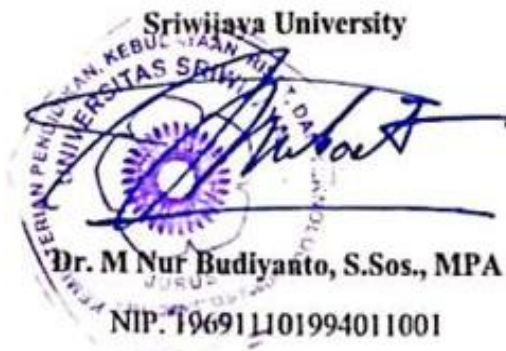
**Dr. Alamsyah, S.IP., M.Si**  
NIP. 197808182009121002

**Palembang, 29 March 2023**

**Chairman of the Department of Public Administration**

**Faculty of Social and Political Sciences**

**Sriwijaya University**



**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001



## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala nikmat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kemampuan dan kesempatan dalam menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ASN di sekretariat DPRD provinsi Sumatera Selatan”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar sarjana di jurusan ilmu administrasi publik fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas sriwijaya.

Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad shallallahu'alaihi wa sallam yang menyelamatkan kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang oleh lampu pijar ilmu pengetahuan. Pada kesempatan yang baik ini, penulis hendak menyampaikan bahwa segala apa yang telah dicapai oleh penulis sampai pada titik ini, bukanlah semata karena usaha dari penulis, melainkan karena karunia dari Allah ta'ala dan doa-doa yang tiada hentinya dilangitkan oleh kedua orangtua. Untuk itu, usulan penelitian ini yang paling utama, penulis persembahkan atas nama kedua orang tua tercinta, yakni ayah Barnawi, S.Pd dan ibu Yatinah. Terima kasih sudah mencurahkan segenap perhatian, kasih sayang, cinta, dan inspirasi yang tiada hentinya. Ungkapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang memiliki jasa besar terhadap kehidupan penulis, antara lain:

1. Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
2. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Kepala Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
3. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik.

4. Bapak Dr. Alamsyah, S.IP.,M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
5. Terima kasih kepada bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis dimasa yang akan datang.
6. Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan beserta Segenap pemegang kepentingan (stakeholder).
7. Terima kasih kepada 3 saudara tercinta saya Defita Rahmayani, Arif Kurniawan dan Kaisar Aji Pangestu beserta keluarga besar yang berpartisipasi memberikan motivasi pada perkuliahan saya.
8. Terima kasih kepada para sahabat saya Avita, Windi, Vheren dan Gloria beserta teman seperjuangan saya angkatan 2019 mahasiswa administrasi publik FISIP UNSRI.
9. Seluruh pihak terkait yang telah berpartisipasi dalam proses penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari bahwa usulan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakannya dikemudian hari. Akhir kata, semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak yang membutuhkan.

**Palembang, 01 Desember 2022**

**Penulis**



**Adelia Agustina**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kinerja .....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	10
2.1.2 Dimensi Kinerja.....	11
2.1.3 Faktor Kinerja.....	11
2.1.4 Indikator Kinerja.....	12
2.2 Gaya Kepemimpinan .....	13
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	13
2.2.2 Gaya Kepemimpinan .....	13
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	15
2.3 Komunikasi Organisasi .....	16
2.3.1 Pengertian Komunikasi Organisasi.....	16
2.3.2 Tujuan Komunikasi Organisasi .....	16
2.3.3 Pola Komunikasi Organisasi.....	17
2.3.4 Indikator Komunikasi Organisasi .....	19
2.4 Budaya Organisasi.....	19
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	19
2.4.2 Jenis-Jenis Budaya Organisasi.....	20
2.4.3 Fungsi Budaya Organisasi .....	21

2.4.4 Indikator Budaya Organisasi .....	22
2.5 Penelitian Terdahulu.....	23
2.6 Hipotesis .....	28
2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.6.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	28
2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	29
2.7 Model Penelitian.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	31
3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	32
3.3 Objek dan Subjek Penelitian .....	38
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	38
3.5 Populasi dan Teknik <i>Sampling</i> .....	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.7 Teknis Analisis Data .....	40
3.8 Jadwal Penelitian .....	41
3.9 Sistematika Penelitian .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian .....	42
4.1.1 Profil Instansi .....	42
4.1.2 Visi dan Misi Instansi .....	43
4.1.3 Struktur Organisasi .....	44
4.2 Karakteristik Responden .....	46
4.3 Uji Validitas .....	47
4.3 Uji Reliabilitas.....	49
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	50
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
4.6 Pembahasan .....	56
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>58</b>
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran .....	59
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 2 struktur organisasi sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	45

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	32
Tabel 3 Hasil Perhitungan Validitas .....	48
Tabel 4 Hasil Perhitungan Reliabilitas.....	49
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas .....	50
Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas .....	51
Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	52
Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	53

## DAFTAR SINGKATAN

ASN	:	Aparatur Sipil Negara
DPR	:	Dewan Perwakilan Rakyat
DPD	:	Dewan Perwakilan Daerah
DPRD	:	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
MPR	:	Majelis Permusyawaratan Rakyat
RENSTRA	:	Rencana Strategis
SDGs	:	<i>Sustainable Development Goals</i>
SDM	:	Sumber Daya Manusia
TPB	:	Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau SDGs adalah kesepakatan global dan nasional tentang pembangunan baru yang mendukung perubahan menuju pembangunan berkelanjutan yang adil berdasarkan hak asasi manusia untuk memajukan pembangunan sosial, ekonomi, dan lingkungan.

Adapun tujuan pembangunan berkelanjutan ini yaitu mencakup 17 tujuan diantaranya yaitu :

- (1) Tanpa kemiskinan
- (2) Tanpa kelaparan
- (3) Kehidupan sehat dan sejahtera
- (4) Pendidikan berkualitas
- (5) Kesetaraan Gender
- (6) Air bersih dan sanitasi layak
- (7) Energi bersih dan terjangkau
- (8) Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi
- (9) Industri, Inovasi, dan infrastruktur
- (10) Berkurangnya kesenjangan
- (11) Kota dan permukiman yang berkelanjutan
- (12) Konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab



- (13) Penanganan perubahan iklim
- (14) Ekosistem lautan
- (15) Ekosistem daratan
- (16) Perdamaian, Keadilan, dan kelembagaan yang tangguh
- (17) Kemitraan untuk mencapai tujuan

Untuk menjalankan tujuan pembangunan berkelanjutan tersebut, maka harus sejalan dengan apa yang dilakukan pemerintah. Sebagai negara demokrasi, Lembaga perwakilan rakyat daerah yang disebut Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dibentuk sebagai penyelenggara pemerintahan daerah bersama pemerintahan daerah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia sesuai dengan keinginan rakyat, mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat. (DPRD).

DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai salah satu komponen penyelenggaraan pemerintahan daerah, hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MPR, DPR, DPD, dan DPRD, serta Peraturan Pemerintah. Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyusunan Tata Tertib DPRD Provinsi, Kabupaten, dan Kota.

Dengan posisi strategis di bidang pembangunan berkelanjutan melalui fungsi pengawasan, fungsi anggaran, dan fungsi legislatif, DPRD merupakan political will untuk mendukung pelaksanaan 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Kerjasama ini bertujuan untuk memasukkan tujuan TPB ke dalam perencanaan pembangunan

daerah, dan sebagian ruang lingkupnya adalah peningkatan kapasitas anggota DPRD dan tenaga ahli TPB.

DPRD kemudian dibantu dalam menjalankan tugasnya oleh Sekretariat DPRD. Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, tugas utama Sekretariat DPRD adalah mengelola keuangan DPRD dan fungsi kesekretariatan, memberikan bantuan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan DPRD untuk menjalankan hak dan fungsinya sesuai kebutuhan.

DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam pelaksanaan fungsinya, bekerja berdasarkan kegiatan yang dijadwalkan secara tentatif melalui rapat BANMUS (Badan Musyawarah). Dalam hal ini, Sekretariat DPRD mempunyai posisi yang sangat penting. Hal tersebut dikarenakan Sekretariat DPRD terlibat dalam segala hal mulai dari perencanaan, prosedur administrasi, komunikasi, dan persiapan awal hingga pelaksanaan seluruh agenda kegiatan anggota DPRD.

Dalam upaya mencapai tujuannya, suatu perusahaan akan melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Menurut Fred Luthan (2009), kinerja diindikasikan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Untuk faktor individu meliputi (a) faktor kepribadian, (b) faktor motivasi, (c) faktor kemampuan/skill, (d) faktor kepuasan kerja, dan (e) faktor pengetahuan. Sedangkan dari faktor organisasi terdiri dari : (a) faktor gaya kepemimpinan, (b) faktor tim kerja, (c) faktor komunikasi organisasi, (d) faktor ilmiah/teknologi dan fasilitas, dan (e) faktor konteks organisasi.

Untuk mengarahkan kinerja pegawai agar sesuai dengan visi-misi organisasi yang sudah dibuat maka diperlukan adanya peran seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang baik harus paham bagaimana menggunakan waktu, uang, fasilitas, dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam proses manajemen. Sehingga dalam mencapai tujuan, berhasil tidaknya suatu organisasi sangat tergantung kepada kepemimpinan seseorang.

Dalam mewujudkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*), Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Sekretaris DPRD dengan membawahi empat bagian dan terbagi lagi menjadi beberapa sub bagian di bawahnya serta jumlah keseluruhan aparatur sipil negara (ASN) sebanyak 96 orang (masa kerja Januari – Desember 2022). Setiap organisasi pasti memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tergantung pada situasi yang dihadapi. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku orang lain dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang dipilih, yang merupakan norma perilaku. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong kinerja karyawan, yang akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Ardana, d.k.k, 2012). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan sifat karyawan dan tugas yang diemban dapat mendorong karyawan merasa kurang antusias terhadap pekerjaannya sehingga menyebabkan mereka tidak memberikan usaha dan perhatian penuh. Pendekatan kepemimpinan yang buruk dapat mengakibatkan penurunan keberhasilan ASN

Kemudian dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Sekretariat DPRD tentunya tidak terlepas dari adanya kerjasama dalam organisasi. Baik atau belumnya suatu kinerja pegawai dalam bekerja sama mewujudkan sebuah tujuan dapat dilihat

dari keefektifan Komunikasi. Selanjutnya, salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja adalah budaya organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang baik mulai dari pimpinan sampai staf institusi dalam bekerja pasti akan melakukan aktivitas dalam berkomunikasi dengan baik. Kemudian, perilaku pegawai dapat mempengaruhi faktor budaya organisasi. Menurut Sutanto (2012) Budaya organisasi adalah bagian dari nafas organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh karyawan.

Sesuai dengan visi misi tahun 2019-2023 yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan mengakomodir Misi ke 3 (Tiga) dari Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Selatan yaitu : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme dengan mengedepankan transparansi dan akuntabilitas yang didukung aparatur pemerintahan yang jujur, berintegritas, profesional, dan responsif.

Namun berdasarkan hasil observasi dan pengamatan penulis ditemui didalam RENSTRA 2019-2023, salah satu faktor penghambat dalam menjalankan visi misi tersebut yaitu Kurangnya komunikasi antara Sekretariat DPRD dan Anggota DPRD mengenai jadwal kegiatan Pimpinan dan Anggota DPRD. Sementara berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu Terbatasnya Sumber Daya Aparatur, sehingga sulit mencapai pelayanan yang maksimal pada anggota dewan. Itu artinya pelayanan yang diberikan untuk mendukung pelaksanaan fungsi DPRD belum optimal.

Selain itu, realitanya pada pelaksanaan rapat sering terjadi ketidaksesuaian waktu rapat antara waktu yang dijadwalkan atau tertulis di dalam undangan dengan pelaksanaannya. Permasalahan lain yang berhubungan dengan belum optimalnya

kinerja pegawai yaitu terlihat dari tingkat kedisiplinan dan kekompakan para pegawai. Di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan setiap harinya diadakan apel tiga puluh menit sebelum jam kerja, dimulai pada pukul 07.30, kenyataannya pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan hanya beberapa saja yang mengikuti apel tersebut, ada beberapa pegawai yang memang sengaja tidak mengikuti apel dan menunggu di ruangan saja padahal pegawai tersebut tidak ada kepentingan yang mengharuskan tidak mengikuti apel pagi, ada beberapa pegawai juga yang memang belum datang pada jam tersebut, namun pada kenyataannya laporan yang dilaporkan kepada Sekretaris DPRD pada waktu apel tidak ada yang belum hadir, dan laporan tersebut berulang pada setiap apel pagi walaupun pegawainya belum berada di tempat. Kecuali, jika memang pegawainya telah mengkonfirmasi bahwa berhalangan hadir.

Hal ini juga terjadi disetiap hari jum'at di jam yang sama, hanya beberapa pegawai yang mengikuti senam pagi. Walaupun senam tersebut tidak wajib, Namun kekompakan dan hubungan kerja yang baik di antara para pegawai dapat dilihat dari kebersamaan pegawai tersebut dalam mendukung dan mengikuti berbagai kegiatan yang diadakan di lingkungan kerja.

Hasil penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didokumentasikan oleh (Mukarrama, 2022; Rini Handayani, 2014; Tarmizi, 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pegawai. Namun hasil penelitian yang berbeda didokumentasikan oleh Maudy Rosalina (2020) Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana (2021) Rompas Goverd et al., (2018) dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai memberikan bukti yang beragam, dimana sebagian peneliti menghasilkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dipublikasikan oleh (Azwina & Yusuf, 2020; Fortunisa, 2021; Idayanti et al., 2020). Namun hasil penelitian yang berbeda didokumentasikan oleh Abdul Syukur (2019), dimana komunikasi organisasi tidak berpengaruh atau negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga dengan hasil penelitian terdahulu budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, Pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai didokumentasikan oleh (Abdul Syukur, 2019; Marta & Wijayati, 2018; Slamet Bambang Riono, 2020). Namun hasil penelitian lain yang berbeda mengenai pengaruh budaya organisasi yang tidak positif signifikan didokumentasikan oleh (Rini Handayani, 2014).

Berkaitan dengan hal tersebut penulis tertarik untuk untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan” dengan kontribusi yaitu mengembangkan dan melakukan kajian lebih lanjut penelitian terdahulu yang masih kontraversi dan membuktikan secara empiris hasil penelitian selanjutnya akan sama atau berbeda.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap organisasi kinerja pegawai.
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Agar penelitian ini berjalan fokus pada tujuan penelitian, maka diperlukan poin-poin sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi dalam lingkungan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

Pelatihan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dengan mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi (Dinas).



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. (2021). *Partical Least Square (PLS)*. ANDI.
- Abdul Syukur, et all. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90–99.
- Anggriawan, H. K., Hamid, D., & Mukzam D, M. (2015). Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28(1), 50–55.
- Devito, J. A. (1997). *Komunikasi Antarmanusia Edisi Kelima*. Professional Books.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Edy Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenadamedia Group* (Issue 1).
- Effendy, O. U. E. (2008). *Dinamika komunikasi / Onong Uchjana Effendy* (Cet.6 1986). Remaja Rosdakarya.
- Idayanti, E., Ayu, D., & Piartrini, P. . (2020). The Effects Of Communication, Competency, and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta,Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29–37.
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 218. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p218-236>
- Morissan. (2013). *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*.
- Novriyanti, D. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat*. 1–103.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Robbins, S. P., & J. (2003). *Perilaku Organisasi*.

- Schein. (2009). The Corporate Culture Survival Guide. In *Quality Management Journal* (Vol. 17, Issue 4). <https://doi.org/10.1080/10686967.2010.11918296>
- Stephen P. Robbins. (2009). *Organizational behavior*.
- Sudaryo dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Abdul Syukur, et all. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90–99.
- Anggraini, R. I., Afifuddin, & Hayat. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 25–31.
- Arilestari, M. D. (2018). Analisis Peran Jenis Kelamin , Usia dan Masa Kerja Dalam Menentukan Pengaruh Faktor Kepemimpinan Kasubbag Penyusunan Program Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI) 2018*, 8–20.
- Ariono, I. (2017). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(3), 254–267. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i3.430>
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.
- Fadilla, W. S., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Umur Dan Status Perkawinan terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(4), 98–109. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i4.57>
- Fortunisa, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Call Center Perusahaan Maskapai Penerbangan Di Indonesia. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 4(3), 103–112.
- Harahap, S. S. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Kinerja Dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. 06(02), 12–25.

- Hardikriyawan, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 301–310. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.130>
- Hermanto, H. (2018). Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Umkm Rumah Makan Nelongso Kota Malang. *Jurnal Agregat, publikasi*. (Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi), 2–3.
- Idayanti, E., Ayu, D., & Piartrini, P. . (2020). The Effects Of Communication, Competency, and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta,Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29–37.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v7i1.215>
- Lasut, E. E., Ogi, V. P. K. L., & Ogi, I. W. J. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2771–2780.
- Manunggal, Y. P. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasiterhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminansosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Yogyakarta*. 4(1), 1–14.
- Marpaung, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai. *Parameter*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.177>
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 218. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p218-236>
- Maudy Rosalina, L. N. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi*

- Bisnis & Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., & ... (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi ...*, 3(6), 674–681.
- Miranti, E., Herkulana, & Yacoub, Y. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(3), 1–13.
- Mukarrama, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 11(3), 290–300. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i3.3104>
- Purnomo, E., & Suhendra, E. S. (2020). Analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5(1), 32–43. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i1.13801>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- R.A. Supriyono. (2008). Pengaruh Usia, Keinginan Sosial, Kecukupan Anggaran, Dan Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajer Di Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 21(1), 59–74.
- Rapareni, Y. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sri Aneka Keryatama Palembang*. 3(1).
- Rini Handayani, Y. S. M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 15–16.
- Slamet Bambang Riono, M. S. Dan S. N. U. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal*. 2(4).
- Soeprodjo, R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof.

- Dr. V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *Kesmas*, 6(4), 1–6.
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 1114–1122.
- Tarmizi, M. R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Di Kantor DUKCAPIL Kabupaten Merangin*. 6(1), 103–109.
- Acock, A. c. (2014). *Acock 2014 - A Gentle Introduction to Stata 4th.pdf*.
- Artaya. (2019). Regresi Linier Berganda Metode Dummy. *Metode Analisis Penelitian Kualitatif, January*, 1–7. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30936.75526>
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, D. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.