

**Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor DPRD
Provinsi Sumatera Selatan**

SKRIPSI



**Nama : Tri Melinda
Nim : 212019195**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor DPRD
Provinsi Sumatera Selatan**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Tri Melinda

Nim : 212019195

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Melinda
Nim : 212019195
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lainya kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini seta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2023


Tri Melinda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

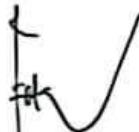
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan
Nama : Tri Melinda
Nim : 212019195
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



Fadhil Yamaly, S.E., Ak., MM., DR
NIDN: 0217107002



Randy Hidayat, S.E., M.Si
NIDN: 0230019401

**Mengetahui,
Dekan**

dan Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zatcha Tihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTO :

- ❖ “Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang
- ❖ “Meski sering gagal, aku tidak pernah berpikir bahwa angan-anganku itu adalah sesuatu yang tidak mungkin. Karena jika sekali saja aku berpikir seperti itu, maka kekuatan untukku bertahan pun akan menghilang. Jadi, tidak peduli saya terlihat ceroboh dan bodoh, saya selalu berpikir bahwa saya pasti bisa.” - Geulbaewoo
- ❖ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya (Al-Baqarah :286)

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Papa tersayang(Ismail Tasir) dan mamaku sayang(Yusrowati)
- ❖ Kakak (Achamad marlyus dan Melisa ismawati dan adik (septiana dewi)
- ❖ Teman-temanku
- ❖ Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD provinsi Sumatera Selatan". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Hairizon dan Ibu Maziroh yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si dan ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.SI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Yunita Febriani,SE,MSI selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Fadhil Yamaly,S.E.,Ak.,MM.,DR dan Bapak Randy Hidayat, SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Bapak Amidi, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra , S.Pd., M.Si selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal
7. Terima kasih kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Sekretariat DPRD yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan juga responden yang membantu mengisi pertanyaan kuesioner.
8. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Sahabat-sahabat seperjuangan terbaikku angkatan 2019 (Ryan Ibrahim, Putri Hidayanti, Putri wandani, Telin Febiola)dan yang lainnya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, 22 Agustus 2023

Penulis,



Tri Melinda

NIM : 212019195

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis	33

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasionalisasi Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	71
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.I Pra Riset Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	29
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	35
Tabel III.2 Kerangka Sampel Pegawai.....	37
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Pegawai	48
Tabel IV.2 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	49
Tabel IV.3 Uji Validitas Komunikasi	49
Tabel IV.4 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	50
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	51
Tabel IV.6 Deskripsi Jawaban Karakteristik Responden.....	52
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai	53
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Budaya Organisasi.....	55
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Komunikasi	57
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Komitmen Organisasi.....	59
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan).....	63
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial)	64
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar IV.1 Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Selatan.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioener
- Lampiran 3 : Tabulasi
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 : Tabel R
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 14 : Plagiat Cheker
- Lampiran 15 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 16 : Sertifikat AIK
- Lampiran 17 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Tri Melinda /212019195/2023/ Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, populasi berjumlah 288 orang sampel 74 karyawan yang diambil metode *cluster secara proporsional*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji hipotesis f dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari dari regresi linier berganda bahwa Budaya Organisasi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh signifikan Budaya Organisasi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, secara parsial ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 77,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi Komitmen Organisasi dan Kinerja pegawai

ABSTRACT

Tri Melinda /212019195/2023/ The Influence of Organizational Culture, Communication and Organizational Commitment on Employee Performance at the DPRD Office of South Sumatra Province

This research aims to determine the influence of organizational culture, communication and organizational commitment on employee performance at the DPRD Secretariat of South Sumatra Province simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the population is 288 people, a sample of 74 employees taken using the cluster method proportionally. The data used are primary and secondary data. The analysis technique uses multiple linear regression, f and t hypothesis tests and coefficient of determination. The results of research from multiple linear regression show that Organizational Culture, Communication and Organizational Commitment have a positive effect on employee performance at the South Sumatra Province DPRD Office. The results of simultaneous hypothesis testing show that there is a significant influence of Organizational Culture, Communication and Organizational Commitment on Employee Performance at the DPRD Secretariat of South Sumatra Province, partially there is an influence of organizational culture on employee performance, there is an influence of communication on employee performance and there is an influence of organizational commitment on employee performance. The results of the coefficient of determination show that the variables of competence, organizational commitment and work discipline are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 77.4%, while the rest is influenced by other factors outside the research..

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment Communication and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal I dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyawan itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Sumber daya manusia disetiap organisasi terdiri dari pimpinan dan pegawai. Untuk mengatur jalannya organisasi agar berjalan dengan lancar perlu adanya kerjasama yang baik dan harmonis antara pimpinan dan pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi, para pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi. Widodo (2015:131) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Kinerja dijadikan sebuah indikator dalam menentukan bertujuan untuk mencapai tingkat produktifitas tinggi dalam sebuah organisasi. Pada kamus Bahasa Indonesia (2002:570), Kinerja adalah suatu yang akan dicapai memperlihatkan prestasi dan kemampuan kerja. Kasmir (2019:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komunikasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi. Setiap organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain. Tentunya kepribadian yang khas itu tidak serta merta terbentuk begitu suatu organisasi didirikan. Diperlukan waktu sebagai proses organisasi itu bertumbuh, berkembang, dan mapan. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budayanya.

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri (Sutrisno 2011:1). Mullins & Walker (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan kebiasaan, nilai, kebijaksanaan, kepercayaan, sikap yang mudah diserap untuk segala yang dikerjakan dan pikirkan dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui perubahan aspek, sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan- perusahaan.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja bisa berasal dari komunikasi. Setiap aspek dalam kehidupan selalu menggunakan komunikasi sebagai perantara penyampaian informasi. Komunikasi adalah usaha menyampaikan suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang kita sampaikan (Nurudin, 2016: 118). Komunikasi menolong seseorang untuk memahami maksud dan pikiran seseorang. Di dalam perusahaan, komunikasi dilakukan untuk membantu perusahaan dalam menyampaikan maksud dan tujuan perusahaan. Komunikasi yang lancar memudahkan karyawan dalam

menjalankan tugas, sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

Komitmen organisasi juga termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2012: 249). Komitmen organisasi sangat penting terjadi di dalam perusahaan, karena karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menciptakan kinerja yang kompeten.

Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan adalah unsur pelayanan administrasi kesekretariat, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan Tenaga Ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan dan keuangan daerah provinsi dan dengan beberapa susunan organisasi didalamnya seperti Bagian Umum, Bagian Persidangan dan Legislasi, Bagian Keuangan. Dan Bagian Humas dan Protokol. Fakta kinerja pegawai yang terdapat pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan data, Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan bahwa pada tahun 2019 pada sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan kebutuhan administrasi terdapat anggaran sebesar Rp.188.837 dan realisasi Rp.197.920 dan berada pada persentase 104%, lalu pada sasaran Meningkatnya kualitas kebutuhan kerja DPRD pada program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi terdapat anggaran sebesar Rp.131.113 dan realisasi sebesar Rp. 142.670 dan berada pada persentase 108%, pada program Dukungan

Pelaksanaan Tugas dan Fungsi DPRD terdapat anggaran sebesar Rp.18.837 dan realisasi sebesar Rp.15.920 dan berada pada persentase 84%, lalu pada sasaran ketepatan waktu memfasilitasi kegiatan DPRD pada program penunjang urusan Pemerintah Daerah Provinsi dan pada program Dukungan Pelaksanaan Tugas dan Fungsi DPRD terdapat anggaran dan realisasi yang sama seperti pada sasaran sebelumnya. Pada Tahun 2020 pada sasaran meningkatnya kualitas pelayanan kebutuhan administrasi terdapat anggaran sebesar Rp.178.204 dan realisasi Rp.188.204 dan berada pada persentase 105%, lalu pada sasaran Meningkatnya kualitas kebutuhan kerja DPRD pada program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi terdapat anggaran sebesar Rp.139.144 dan realisasi sebesar Rp.147.560 dan berada pada persentase 106%, pada program Dukungan Pelaksanaan Tugas dan Fungsi DPRD terdapat anggaran sebesar Rp.14.500 dan realisasi sebesar Rp.15.926 dan berada pada persentase 109%, lalu pada sasaran ketepatan waktu memfasilitasi kegiatan DPRD pada program penunjang urusan Pemerintah Daerah Provinsi dan pada program Dukungan

Pelaksanaan Tugas dan Fungsi DPRD terdapat anggaran dan realisasi yang sama seperti pada sasaran sebelumnya. Pada Tahun 2021 pada sasaran meningkatnya kualitas pelayanan kebutuhan administrasi terdapat anggaran sebesar Rp.170.000 dan realisasi Rp.187.250 dan berada pada persentase 111%, lalu pada sasaran Meningkatnya kualitas kebutuhan kerja DPRD pada program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi terdapat anggaran sebesar Rp.155.897 dan realisasi sebesar Rp.167.365 dan berada pada persentase 109%, pada program Dukungan Pelaksanaan Tugas dan Fungsi DPRD terdapat

anggaran sebesar Rp.17.938 dan realisasi sebesar Rp.16.200 dan berada pada persentase 82%, lalu pada sasaran ketepatan waktu memfasilitasi kegiatan DPRD pada program penunjang urusan Pemerintah Daerah Provinsi dan pada program Dukungan Pelaksanaan Tugas dan Fungsi DPRD terdapat anggaran dan realisasi yang sama seperti pada sasaran sebelumnya.

Fenomena kinerja pegawai sebagaimana terdapat permasalahan Budaya Organisasi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi yang dihadapi pegawai. Oleh karena itu peneliti telah melakukan survey pendahuluan menggunakan pra-riset data kuesioner responden kepada 30 pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Survey pendahuluan ini merupakan pra-riset guna untuk memperkuat dugaan peneliti atas adanya permasalahan pada tabel berikut:

Tabel II
Pra Riset Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

No	Pernyataan	Iya	Tidak
Kinerja Pegawai			
1.	Pegawai mengerjakan tugas yang diberikan secara teliti	14	16
2.	Pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target instansi	15	15
Budaya Organisasi			
3.	Pegawai selalu berusaha walaupun menghadapi kesulitan saat bekerja	15	15
4.	Pegawai memiliki kesabaran dalam mendapatkan pekerjaan tambahan	18	12
Komunikasi			
5.	Pegawai mampu memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator	10	20
6.	Pegawai selalu menanggapi dengan jujur segala bentuk pertanyaan/pernyataan yang diberikan kepada Pegawai	13	17
Komitmen Organisasi			
7.	Pegawai bekerja dengan teliti sehingga mendapat kepercayaan dari perusahaan	21	9
8.	Pegawai menunjukkan sikap tanggung jawab dengan tidak pernah meninggalkan pekerjaan	14	16

Sumber: Pra Riset Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan ,2023

Berdasarkan data pra riset yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara keseluruhan pegawai belum melakukan kinerja sesuai dengan yang diharapkan instansi dikarenakan pegawai umumnya kurang memiliki kesadaran dan tanggungjawab akan tugasnya, selain itu pegawai juga tidak menjaga proses komunikasi yang terjadi sehingga mempengaruhi sikap pada pegawai lain dalam bekerja sehingga dapat menghambat pekerjaan yang harus dikerjakan dengan tepat waktu.

Beberapa peneliti sebelumnya tentang kinerja karyawan memberikan hasil yang beragam, hasil dari penelitian tersebut bervariasi, bisa karena perbedaan variable dari pengamatan yang diambil, perbedaan metodologi yang digunakan.

Berdasarkan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Rialmi & Morsen (2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kartini Marsoit & Rumokoy (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara peneliti yang satu dengan yang lain.

Peneliti yang dilakukan oleh Pane & Fatmawati (2017) dan Muis (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mekta & Siswanto (2017) menyatakan bahwa tidak berpengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga terdapat kesenjangan hasil antara peneliti yang satu dengan peneliti yang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2022) menyatakan bahwa budaya

organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati & Dharmadiaksa (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh positif pada komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Masalah-masalah yang menyangkut dengan kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Keterbatasan karyawan yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya ditengah situasi dan kondisi Indonesia yang sedang carut-marut sejak dilanda krisis ekonomi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian yang latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah Pengaruh Positif Budaya Organisasi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan?
2. Adakah Pengaruh Positif Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan?

3. Adakah Pengaruh Positif Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan?
4. Adakah Pengaruh Positif Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Positif Budaya Organisasi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Positif Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Positif Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Positif Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang dikemukakan, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu antara lain :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti dan mengembangkan ilmu yang telah diperoleh.

2. Bagi Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan yang berguna untuk Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas literature serta sebagai referensi dan bahan masukan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillia, Shinta. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin. Universitas Muhammadiyah Palembang
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2198-2209.
- Baba, Ali. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 18(4), 12- 21.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Departemen Pendidikan Nasional. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Edison, E., Y. Anwar dan I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdian, A., & Devita, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 187-193.
- Griffin., & Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi)*. Edisi 9. Salemba empat
- Hasan, Iqbal (2017). *Statistik II*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hastuti, R., & Praptiestrini, P. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Putra Jaya Raharja Solo. *SMOOTING*, 17(3), 12-19.
- Irawan, Wilman, Jazz. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT TRANSMUSI). Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Kasmir.(2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* .Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Kotangon, A. A. & Sendow, G. M. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh.*, Yogyakarta.: PT. Andi.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang, (2002), *Manajemen Personalialia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Mekta, H. Q., & Siswanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(2).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mullins, John W dan Walker Jr, Orville C. (2013). *Marketing Management: A Strategic Decision-Making Approach, 8th Edition, McGraw-Hill International Edition*.
- Mulyana, Deddy. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasir, Munawir .(2020). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18 (01). pp. 71-83. ISSN 2621-4377
- Nuraini, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 314-327.
- Nurudin. (2016) *.Ilmu Komunikasi Ilmiah dan Populer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pane, S. G., & Fatmawati, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 2(3).

- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Riani, Asri, Laksmi. (2011), *Budaya Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Saraswati, K. S., & Dharmadiaksa, I. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawasan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 899-926.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. C.V ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutardji.(2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Suzatri, Aggi. (2020). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Other thesis, UIN Raden Fatah Palembang.
- Tambingon, Joulanda. Bernhard Tewel. Petrus Tumade. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 14, Nomor 3, Juli 2017 : 267-273 273 V PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal EMBA Vol.2 No.4* . Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The Matrix of Human Resources Development Factors in Small and Medium Enterprises of Local Wisdom Products In Palembang. *Matrix*, 5(3).
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Yamaly, F., Febriani, Y., & Puspasari, M. (2022). *The Effect of Motivation and Work Discipline and Organizational Culture on Job Satisfaction and Their Impact on the Performance of Village Unit Cooperative Employees in Ogan Komering Ilir Indonesia*.