



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LUMAJANG**

(Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik

Oleh:

SILVI A'YUN AZIZAH

NPM : 21901091141



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG
2023**

ABSTRAK

Silvi A'yun Azizah, 2023, NPM 21901091141, Program Studi Ilmu Administrasi Publik fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang. **Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.** Dosen Pembimbing (1) Dr. H. Slamet Muchsin, M.Si (2) Dr. Sunariyanto, S.Sos., M.M

Organisasi yang profesional diperlukan adanya variabel kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi yang dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam menjalankan roda organisasi pasti ditemukan problem dalam memimpin, komunikasi dan budaya organisasi salah satunya tentang kedisiplinan, komunikasi yang kurang koordinatif serta budaya organisasi yang masih kental dengan budaya paternalistik.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu system manajemen kinerja PNS yang terdiri atas: perencanaan kinerja; pelaksanaan; pemantauan kinerja; tindak lanjut; dan system informasi kinerja PNS. Dalam penelitian ini adapun beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Pengukuran sampel menggunakan rumus slovin yang berjumlah 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survei, wawancara, dan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji F dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, variabel kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t dapat diketahui kepemimpinan berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikansi 0.016, komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikansi 0.038, dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikansi 0.432.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : kepemimpinan, komunikasi organisasi, budaya organisasi

ABSTRAK

Silvi A'yun Azizah, 2023, NPM 21901091141, Public Administration Study Program, faculty of Administrative Sciences, Islamic University of Malang. **The Influence of Leadership, Organizational Communication and Organizational Culture on the Performance of Employees of the Lumajang District DPRD Secretariat.** Supervisor (1) Dr. H. Slamet Muchsin, M.Si (2) Dr. Sunariyanto, S.Sos., M.M

Professional organizations need leadership, organizational communication and organizational culture variables that can contribute to improving employee performance. In carrying out the wheels of the organization, there are bound to be problems in leadership, communication and organizational culture, one of which is about discipline, less coordinative communication and an organizational culture that is still thick with a paternalistic culture.

Government Regulation (PP) Number 30 of 2019 regarding the performance appraisal of Civil Servant (PNS), implemented in a PNS performance management system which consists of: performance planning; implementation; performance monitoring; follow-up; and PNS performance information system. In this study, there are several factors that can be used to improve performance including leadership, organizational communication, and organizational culture.

The purpose of this study was to determine the influence of leadership, organizational communication and organizational culture on the performance of the employees of the Lumajang District DPRD Secretariat.

The method used in this research is explanatory research with a quantitative approach. Measurement of the sample using the slovin formula, amounting to 40 respondents. Data collection techniques using survey techniques, interviews, and questionnaires.

The results showed that the results of the F test showed a significant value of $0.000 < 0.05$. Thus, the variables of leadership, organizational communication and organizational culture simultaneously influence employee performance. The results of the t test show that leadership has a partial effect with a significance value of 0.016, organizational communication has a partial effect with a significance value of 0.038, and organizational culture has no partial effect with a significance value of 0.432.

Based on the results of the study it can be concluded that simultaneously leadership, organizational communication, and organizational culture have a significant effect on employee performance. Partially, leadership and organizational communication have a significant effect on employee performance, while organizational culture has no significant effect on employee performance.

Keywords: leadership, organizational communication, organizational culture

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia salah satu faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan. Hal terpenting sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan adalah rancangan mekanisme kerja yang efektif dan efisien disebabkan ritme organisasi menyatakan pemimpin dan bawahan merupakan subjek dalam segala aktifitas keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah subjek khusus yang menjadi sorotan dan tumpuan organisasi untuk tetap bertahan dalam era globalisasi. Hal ini memberikan tanggung jawab setiap individu untuk selalu memiliki kualitas diri yang kompeten guna mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan merupakan wadah sumber daya manusia yang mempunyai pemikiran dan gagasan yang berbeda tetapi mempunyai suatu tujuan yang sama. Dalam hal ini yang menjadi pokok penting dalam organisasi adalah Sumber Daya Manusia, menurut Ismail (2010:111). Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dari pada elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia adalah pengendali akan elemen lain tersebut. Terlebih lagi dalam organisasi non-profit, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling fundamental.

Tujuan organisasi atau perusahaan merupakan tujuan dari masing-masing pengurus organisasi, yang dapat menjadi tolak ukur kesuksesan perusahaan yaitu kinerja. Menurut Hasibuan (2012: 94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tercapainya tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut, mulai dari pemimpin dan pengurus dalam organisasi. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja adalah seberapa besar kontribusi yang ditampilkan oleh para pegawai sebagai hasil kerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Hariandja, 2012).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu system manajemen kinerja PNS yang terdiri atas: perencanaan kinerja; pelaksanaan; pemantauan kinerja; tindak lanjut; dan system informasi kinerja PNS. Meningkatkan kinerja seseorang memang tidak mudah dikarenakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Dalam penelitian ini adapun beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:24) Pemimpin sangat berperan penting terhadap aktifitas anggota untuk mengontrol kinerja pegawai dalam proses pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja pegawai adalah suatu yang bayak mempengaruhi mereka memberi kontribusi terhadap oraganisasi/perusahaan. Kontribusi anggota harus sesuai dengan apa yang sudah di rencanakan. Kesuksesan dalam *monitoring* anggota yang mampu memberikan kepuasan terhadap pencapaian organisasi/perusahaan.

Dalam organisasi/perusahaan memerlukan *good leader* artinya harus mengembangkan SDM yang *good management* dalam menyokong organisasi atau perusahaan. Berbicara soal perusahaan, maka terdapat pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin, pihak yang memimpin disebut pimpinan/ketua dan pihak yang dipimpin disebut anggota perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan progresifitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Suatu organisasi/perusahaan dinyatakan berhasil atau gagal, tergantung kepemimpinan didalam kantor.

Kepemimpinan memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja pegawai. Ketiadaan pemimpin yang bijak dapat menyebabkan buruknya kinerja pegawai. Fakta membuktikan bahwa sebagian pemimpin belum siap menjadi pemimpin, sehingga mereka selalu mengacu pada teori selama masa kepemimpinan dan gagal melihat keadaan yang sebenarnya, yang menyebabkan banyak orang tidak patuh pada masa kepemimpinan. Peran pemimpin dalam organisasi sangat penting karena mereka harus memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat.

Seorang pemimpin harus mampu menganalisis perkembangan dalam kehidupan organisasi (Hariandja, 2012). Pemimpin yang mampu dan bisa dalam mengambil keputusan, dapat memberi pengaruh besar pada setiap

usaha dalam menggapai tujuan institusi. Arahan pimpinan sangat penting, karena perseorangan melakukan aktivitas untuk mencapai target pribadi, sedangkan institusi bergerak untuk mencapai kepentingan bersama. Oleh karena itu, kehadiran pimpinan dalam organisasi penting dibutuhkan dari setiap tujuan institusi. Menurut Sedarmayanti (2011), Jiwa kepemimpinan, tercermin pada keuletan, keterampilan, kesuksesan, dan kedisiplinan oleh sikap mental baja, disamping pula saran dan prasarana yang mendukung dalam kinerja.

Komunikasi merupakan aktifitas dasar sebagai manusia, komunikasi tidak hanya terjadi antara pemimpin dan anggota saja tetapi sesama anggota juga penting. Komunikasi membantu para anggota untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam segala tindakan organisasi yang relevan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing anggota. Menurut Hamali (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tidak hanya itu, pembagian kerja juga merupakan hal penting untuk menguraikan pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil organisasi, dan berguna untuk mempermudah seseorang dalam menjalankan tugasnya, sehingga memungkinkan setiap orang dapat mempelajari dan melatih keterampilan diri untuk menjadi ahli dalam bidangnya masing-masing.

Menurut Romli (2014:79). Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. komunikasi formal yaitu komunikasi yang telah disetujui organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. muatannya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, pernyataan, pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang telah disetujui secara sosial. Orientasi nya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Komunikasi yang terjalin baik, akan mampu meminimalisir terjadinya *disorientasi* pekerjaan yang dilakukan. Menurut Arikunto, Suhardjon, dan Supardi (2012:9) Memakai komunikasi sebagai pendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang di kehendaki oleh yang mempunyai pendapat tersebut, komunikasi yang baik harus mampu hidup dalam organisasi dalam mengerjakan tugasnya, anggota harus dapat berkomunikasi dengan baik antar anggota, atau dengan atasan maupun anggota organisasi. Komunikasi pula menjadi sarana anggota untuk meminta arahan dan petunjuk kepada atasannya. Dalam komunikasi memang tampak sangat mudah dilakukan, namun tidak semua individu mampu membangun komunikasi dengan baik.

Selain itu, salah satu hal yang bernilai penting dalam peningkatan kinerja selain kepemimpinan dan komunikasi adalah budaya organisasi. Artinya bahwa dengan 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. Pengertian Budaya organisasi menurut Susanto (2012:121), adalah bagian dari nafas organisasi berpengaruh terhadap tingkah laku, sikap, dan efektivitas seluruh karyawan. Menurut H Teman Koesmono (2014:15), seseorang dalam organisasi berupaya untuk membuat sesuatu yang mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam beraktivitas tidak muncul konflik antar masing-masing individu. Perilaku individu dalam orang akan dipengaruhi oleh kebiasaan orang yang bersangkutan. Perilaku seseorang dapat memengaruhi individunya dalam tindakan nyata yang di lakukan.

Budaya organisasi berperan penting untuk (1) memberikan *sense of identity* kepada para anggota organisasi untuk memahami misi dan visi serta menjadi bagian integral dari organisasi; (2) meningkatkan dan menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi; dan (3) memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan para pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD, untuk memenuhi tugas dan fungsinya maka kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi dibutuhkan di sekretariat DPRD.

Dalam penelitian ini, setelah dilakukan penelitian ditemukan beberapa permasalahan berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi serta kinerja pegawai. Bahwasannya:

1. Organisasi yang akan berkembang dan mampu berkompetitif maka perlu ada pengelolaan dengan berbasis pada faktor kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi yang responsive dan kondusif.
2. Dalam menjalankan roda organisasi pasti ditemukan problem dalam memimpin, berkomunikasi dan budaya organisasi salah satunya tentang kedisiplinan, komunikasi yang kurang koordinatif serta budaya organisasi yang masih kental dengan budaya paternalistik.
3. Dari beberapa penelitian khususnya di organisasi bisnis ditemukan bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini akan mencoba menggali lebih dalam pengaruh ketiga variabel tersebut dengan kinerja pegawai dalam studi kasus di organisasi publik pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan permasalahan yang ada sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

D. Manfaat penelitian

Didalam penelitian sangat diharapkan adanya manfaat dan kegunaan karena nilai suatu penelitian ditentukan oleh besarnya manfaat yang dapat diambil dari penelitian tersebut. Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu yang dapat dipergunakan dalam penulisan karya ilmiah di bidang Ilmu Administrasi.
- b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat mengevaluasi pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai
- c. Untuk lebih memahami teori yang telah dipelajari selama kuliah di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Hasil penelitian ini akan meningkatkan pemahaman dan pengetahuan terhadap permasalahan yang diteliti dan dapat membandingkan teori dengan praktik perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Organisasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan peninjauan untuk pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang agar dapat memperbaiki kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi.

c. Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi dan bahan pembanding, serta dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang sejenis.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. **Simpulan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.
3. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.
4. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

B. **Keterbatasan**

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas (independent) yaitu kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi serta variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pegawai.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang

C. Saran

1. Bagi Sekretariat DPRD

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang. Adapun saran bagi tempat penelitian antara lain:

- a. Dari hasil jawaban responden pada variabel kepemimpinan dengan pernyataan “Pemimpin dalam kantor mampu mengendalikan bawahan” memiliki skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik. Dari hasil tersebut Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang memerlukan perbaikan dalam mengendalikan bawahan didalam organisasi.

Solusi untuk perbaikan dalam mengendalikan bawahan yaitu terapkan sanksi kepada bawahan yang sulit dikendalikan, atasan sebaiknya bersikap disiplin dan tegas, sebagai seorang atasan wajib untuk berperilaku baik terhadap bawahan dan berusaha untuk terus membangun tim terbaik.

- b. Dari hasil jawaban responden pada variabel komunikasi organisasi dengan pernyataan “Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan” memiliki skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik. Dari hasil tersebut Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang memerlukan perbaikan komunikasi antara pegawai dengan atasan.

Solusi untuk perbaikan komunikasi antara pegawai dengan atasan adalah berani bertanya dan memberikan jawaban, bicarakan secara langsung tidak menggunakan email, Ketika berkomunikasi tidak menggurui posisikan sebagai pendengar.

- c. Dari hasil jawaban responden pada variabel budaya organisasi dengan pernyataan “Anggota pegawai dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan” memiliki skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik. Dari hasil tersebut Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang memerlukan perbaikan pada kesadaran pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan kepuasan

Solusi untuk perbaikan pada kesadaran pegawai untuk mendapatkan kepuasan yaitu bangun rasa ingin tahu soal diri sendiri, meminta pendapat orang lain tentang diri sendiri, menawarkan alternatif sesama pegawai seperti datang dan bicarakan dengan baik dan berikan contoh serta hal yang seharusnya dilakukan secara spesifik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
 - b. Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
 - c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti kinerja pegawai menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan biasa terhadap jawaban responden dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Amirin, T., 2011, *Populasi Dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin*, Erlangga, Jakarta.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Arni Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edison, 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
-, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Tampubolon,
-, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
-, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ismail. 2010. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : Prendamedia Group.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta.
- Koesmono, H. Teman. 2014. *The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment And Job Performance Through Work Motivation As Moderating Variables For Lecturers In Economics And Management Of Private Universities In East Surabaya*. *Educational Research International* Vol. 3(4) August 2014.
- Lawasi, Eva Silviani & Boge Triatmanto. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas Merdeka Malang*, 5(1)
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu*. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Mega, K., & Surya, U. (2016). *Peran Knowledge Sharing Dalam Memperkuat Pengaruh Kompetensi Dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm (Studi Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Jawa Tengah)*.
- Morissan.2013. *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Potter PA & Perry AG. 2015. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan konsep, proses dan Praktik Edisi 4*, Jakarta : EGC.
- Putu Sunarcaya, 2008, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Tesis, Universitas Terbuka Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Susanto, W. (2012). Psikologi industri & organisasi dalam suatu bisang gerak psikologi sumber daya manusia. Jakarta: kencana.

Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi*, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media

Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1), 189-196.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.

..... 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

JURNAL

Amaluddin A. (2020) Pengaruh Komunikasi organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Diakses pada 1 januari 2023, dari STIE Sarelo Lahat

Darmasaputra.G.A dan Sudibya G.A (2019) Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. Diakses pada 1 januari 2023, dari Universitas Udayana

Khasanah A.W (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTB Surabaya). Diakses pada 1 januari 2023, dari Universitas Hasyim Asy'ari

Syukur, A (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Pegawai DPRD Kabupaten Tegal. Diakses pada 1 januari 2023, dari STIE BANK BPD Jateng

Angreni, N (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Diakses pada 1 januari 2023, dari Universitas Muhammadiyah Medan

Asralidin, Z (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Diakses pada 1 januari 2023, dari Universitas Islam Kebangsaan Indonesia