

## **Analysis of Factors Affecting The Performance of Civil Servants (PNS) Secretariat Of The Regional People's Representative Council Of North Sumatra Province**

### **Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara**

Rukiana Hasibuan<sup>1\*</sup>, Nuri Aslami<sup>2</sup>, Siti Aisyah<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara<sup>1,2,3</sup>

[rukiana@gmail.com](mailto:rukiana@gmail.com)<sup>1</sup>, [Nuriaslami@uinsu.ac.id](mailto:Nuriaslami@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>, [siti.aisyah@uinsu.ac.id](mailto:siti.aisyah@uinsu.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to identify and analyze the factors that influence the performance of Civil Servants (PNS) at the DPRD Secretariat of North Sumatra Province. This research is a type of association research. The sample in this study were 30 respondents. The analysis technique uses descriptive analysis and multiple regression. The results of this study indicate that the factors that influence the performance of Civil Servants (PNS) at the DPRD Secretariat of North Sumatra Province include leadership, organizational culture, communication, and motivation which have a positive and significant effect on employee performance variables. The communication factor has a greater influence on employee performance and the motivational factor has a smaller influence compared to the other three factors on improving the performance of Civil Servants (PNS).*

**Keywords:** leadership, organization Culture, Communication, Motivation, Performance

#### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Faktor komunikasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dan faktor motivasi memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan ketiga faktor lainnya terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

**Kata kunci:** kepemimpinan, Budaya organisasi, Komunikasi, Motivasi, Kinerja

### **1. Pendahuluan**

Unsur-unsur sistem aturan mayoritas telah mendorong perubahan dan perbaikan dalam kerangka kerja pemerintah daerah. Hal ini membuat Musyawarah Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) semakin ditekankan oleh daerah setempat untuk memiliki kemampuan yang handal dalam menggerakkan roda pemerintahan. Permintaan ini tergantung pada keinginan individu agar DPRD dapat fokus, mewajibkan, menempatkan, dan memperjuangkan keinginan individu yang ditanganinya dengan mengacu pada peraturan dan pedoman yang sesuai. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, diperlukan pelaksanaan DPRD yang ideal.

Melalui standar desentralisasi, pemerintah fokus telah menyerahkan kapasitas kepada administrasi negara provinsi untuk melaksanakan kemerdekaan teritorial. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) juga merupakan salah satu perhimpunan pemerintah daerah, yang diberi tugas untuk mengarahkan dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan dan kepentingan daerah setempat dengan memperhatikan kepentingan perseorangan. Untuk membantu pelaksanaan kemampuan DPRD, DPRD memiliki Sekretariat DPRD.

Efektivitas kinerja karyawan sangat memengaruhi kemajuan atau kemunduran sebuah organisasi, oleh karena itu penting untuk memberikan pembinaan dan pengembangan yang tepat terhadap kinerja karyawan agar proses kegiatan di dalam organisasi dapat berjalan lancar di masa depan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung kemajuan organisasi, sehingga penting untuk memperhatikan kinerja karyawan secara adil dan layak agar mereka dapat menjalankan tugas dengan sepenuh hati dan tanggung jawab. Masih terdapat perhatian yang besar terhadap kinerja pegawai, terutama mengingat masih banyak terjadi kasus rendahnya kinerja pegawai di lingkungan kantor pemerintahan dan kinerja pegawai yang kurang baik di kantor-kantor pemerintahan. Kinerja pegawai sekretariat DPRD menjadi perhatian khusus pada era globalisasi ini, terjadinya permasalahan ini harus diselesaikan karena kinerja pegawai dapat memengaruhi kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja adalah efek sampingan dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh perwakilan dalam menyelesaikan kewajiban mereka sesuai dengan kewajiban yang dibagi dengan mereka. Eksekusi dipengaruhi oleh kemampuan dan inspirasi. Eksekusi adalah elemen inspirasi, kapasitas dan pemahaman tentang tugas tugas dan perilaku untuk mencapai eksekusi yang unggul. Eksekusi yang ideal akan tercapai jika asosiasi dapat memacu perwakilan untuk bekerja secara ideal. Variabel persuasif dicirikan sebagai mentalitas pengawas dan perwakilan terhadap keadaan kerja dalam iklim otoritatif. pandangan yang menggembirakan terhadap tempat kerja akan meningkatkan inspirasi kerja, sedangkan mentalitas negatif akan mengurangi inspirasi kerja.

Selain itu terdapat juga beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya Faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi adalah sifat kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pemimpin harus memiliki kekuasaan dan wewenang untuk mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. memiliki keterampilan dan kecerdasan lebih dari bawahannya. Sikap pemimpin menentukan perkembangan tim dalam organisasi perusahaan dan perkembangan yang harus dicapai, dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian produktivitas karyawan.. Kurangnya komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan pimpinan dapat menyebabkan kesalah pahaman dalam menjalankan tugas. Komunikasi yang baik antara karyawan akan meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan mengembangkan organisasi, sehingga tingkat kinerja organisasi semakin meningkat.

Sementara itu, budaya organisasi merupakan salah satu faktor penentu terhadap tercapainya suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugas dan perilaku di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut dapat memberikan jawaban tentang benar atau salahnya suatu tindakan, serta apakah perilaku tersebut dianjurkan atau tidak, Budaya organisasi harus disosialisasikan dengan baik, namun nilai dan karakteristik budaya organisasi tersebut harus terinternalisasi agar pengaruhnya lebih signifikan terhadap kinerja anggota organisasi. Selanjutnya motivasi merupakan faktor yang harus dipahami sebagai sikap manajer dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. orang yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang kuat dan sebaliknya jika mereka memiliki sikap negatif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang lemah.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara merupakan badan penyelenggara instansi pemerintah yang bertugas menjembatani kesenjangan antara masyarakat dengan pemerintah. Peran dewan daerah yang mewakili rakyat adalah menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya. Fungsi Sekretariat DPRD Sumatera utara mempunyai tugas pokok membantu DPRD dalam menjalankan fungsinya. melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang DPRD sebagai badan legislatif daerah yang memberikan pelayanan administrasi dan memberi nasihat kepada pimpinan dan anggota DPRD dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara berperan dalam

menyiapkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi seluruh penyelenggaraan tugas sekretariat DPRD, menyusun rencana dan menyiapkan koordinasi perumusan kebijakan pimpinan DPRD, serta melaksanakan urusan tata usaha, kepegawaian, dan perbekalan DPRD serta menjaga dan membina keamanan di dalamnya.

Dari hasil pengamatan peneliti, terdapat beberapa permasalahan yang masih terjadi di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Beberapa pegawai masih belum memenuhi tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diberikan, seperti masih banyak pegawai yang enggan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kurangnya solidaritas di antara sesama rekan kerja. Selain itu, beberapa pegawai masih sering terlambat datang ke kantor dan meninggalkan tempat kerja saat jam kerja masih berlangsung, Akibatnya, kinerja mereka tidak sejalan dengan tujuan organisasi. Dampaknya, kinerja pegawai semakin menurun dan tujuan Sekretariat DPRD tidak tercapai secara optimal.

Berdasarkan observasi dan wawancara penulis dengan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Utara. untuk lebih spesifiknya ada beberapa faktor yang mempengaruhi ekshibisi para pekerja tersebut. Berikut data bagaimana pegawai di Sekretariat DPRD Sumut mengembangkan kinerjanya berdasarkan indikator keberhasilan organisasi tahun 2018 hingga tahun 2022.

**Tabel 1. Data pencapaian kinerja pegawai tahun 2018-2022**

Tahun	Target %	Pencapaian kinerja
2018	100	81,00
2019	100	82,25
2020	100	83,97
2021	100	79,10
2022	100	78,15

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Dari data yang tertera pada tabel di atas, terlihat bahwa kinerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara telah meningkat dari tahun 2018 hingga 2022, Namun dua tahun terakhir mengalami penurunan dan belum mencapai target yang ditetapkan. masalah kinerja pegawai dibidang ini adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, dimana karyawan sering kesulitan menyelesaikan tugas diberikan melebihi yang diizinkan. Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara yang dilangsungkan oleh peneliti di sekretariat DPRD Sumut, menunjukkan bahwa persoalan berada di bidang unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan ketenagakerjaan. Ada keanehan pada Musyawarah Delegasi Sekretariat Daerah Sumut yang menunjukkan belum terpenuhinya gaya inisiatif yang dapat menjembatani kepentingan hierarkis dan individual. Dipercaya bahwa dengan kepuasan tersebut, kinerja pekerja bisa meningkat.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian untuk menganalisa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kinerja Karyawan

Menurut Brahmasari (2004) berpendapat bahwa pameran adalah pencapaian tujuan otoritatif yang dapat berupa hasil kuantitatif atau subyektif, daya cipta, kemampuan beradaptasi, kualitas yang tak tergoyahkan, atau hal-hal lain yang dibutuhkan organisasi. Aksentuasi eksekusi bisa bersifat kekinian atau jangka panjang, bisa juga pada level individu, kelompok atau hirarki. Pelaksanaan papan adalah interaksi yang dimaksudkan untuk menghubungkan tujuan hierarkis dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan ini bertemu, pelaksanaan juga dapat berupa

kegiatan atau tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu dan dapat diperkirakan..

### **Kepemimpinan**

Menurut Dubrin (2005), kepemimpinan adalah upaya untuk memengaruhi banyak individu melalui korespondensi untuk mencapai tujuan. Metode yang paling efektif untuk memengaruhi individu harus dimungkinkan dengan memberikan pedoman atau perintah aktivitas yang membuat orang lain bertindak atau menjawab dan menghasilkan perubahan positif. Kekuatan dinamis sangat penting dalam membangkitkan dan merencanakan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu, inisiatif juga mencakup kemampuan untuk menciptakan rasa kepastian dan dukungan di antara bawahan sehingga tujuan asosiasi publik tercapai. Menurut Mintzberg dalam (Luthans, 2002) dan (Sutiadi, 2001), tugas otoritas dalam asosiasi meliputi penentuan posisi, inspirasi, pemeriksaan, dan dominasi pekerjaan. Yasin (2001) menekankan bahwa sifat otoritas dan tanggung jawab pimpinan puncak asosiasi sangat menentukan jalannya pergantian peristiwa yang berwibawa. Energi dan usaha perintis sendiri spekulasi juga sangat penting dalam mencapai tujuan ini.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Brahmasari (2004), Marcoulides dan Heck (1993) masuk akal bahwa budaya hierarkis dapat digunakan sebagai instrumen untuk mensurvei sejauh mana tujuan dan tugas penting dari asosiasi itu tepat dan efek selanjutnya. Sikap, nilai, norma, dan harapan yang dimiliki semua karyawan dibentuk oleh budaya organisasi, yang dipandang sebagai kerangka kognitif. Robbins (2006), menyatakan bahwa budaya hirarkis adalah susunan makna bersama yang dimiliki bersama oleh individu-individu dari asosiasi yang mengakui asosiasi dari asosiasi yang berbeda. Budaya hirarkis adalah kerangka nilai yang diperoleh dan diciptakan oleh pergaulan dan contoh-contohnya yang terus menerus serta cara berpikir dasar landasan yang dibentuk menjadi keputusan-keputusan yang digunakan sebagai aturan dalam menduga dan bertindak dalam mencapai tujuan yang bersifat otoritatif. Budaya yang berkembang lebih jauh dapat mendorong pergaulan ke arah pergantian peristiwa yang lebih baik.

### **Komunikasi**

Menurut George dan Jones terdapat 4 fungsi utama komunikasi didalam kelompok atau organisasi yaitu: *providing knowledge*, kemampuan dasar korespondensi adalah untuk memberikan data dan informasi kepada individu dari asosiasi sehingga mereka dapat menjalankan tanggung jawab mereka secara nyata dan mencapai tujuan mereka. Menginspirasi individu hierarkis, kepala suku perlu berbicara dengan perwakilan mereka, misalnya mencari tahu apa yang harus dilakukan, bagaimana bekerja dengan sukses dan apa yang harus direvisi untuk tampilan yang buruk. Setiap organisasi memiliki aturan dan hierarki otoritas yang harus diikuti karyawan untuk mengontrol dan mengoordinasikan upaya individu. Mengkomunikasikan sentimen dan perasaan korespondensi mengkomunikasikan sentimen dan perasaan.

### **Motivasi**

Menurut Robbin (2006), motivasi merujuk pada keinginan untuk bertindak dan kesiapan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Dalam kehidupan organisasi, termasuk dalam bisnis, aspek motivasi kerja sangat penting dan harus mendapat perhatian serius dari para manajer, menurut Siagian (2002). Antoni (2006) mengutip Radig (1998) dalam menyatakan bahwa memberikan dorongan sebagai bentuk inspirasi yang signifikan untuk meningkatkan kepercayaan perwakilan dan mencapai hasil yang diinginkan oleh para eksekutif. Semangat kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar

kinerja yang telah ditetapkan jika diberikan motivasi kerja yang baik, karena hubungan antara motivasi, semangat kerja, dan hasil yang optimal bersifat linier. Semangat, sebagai salah satu jenis inspirasi, harus terlihat dari tingkat partisipasi dan kewajiban perwakilan tentang waktu kerja yang ditetapkan.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Utara. berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berada di seluruh unit atau bagian kerja, yang berjumlah sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 30 orang. Karena setiap bagian/unit dalam organisasi memiliki tugas dan fungsi yang hampir sama. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik stratified random sampling, yaitu sampel yang diambil merupakan stratifikasi berdasarkan jabatan dan strata golongan dari Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Sekretariat DPRD provinsi Sumatera Utara. teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner/angket. Berdasarkan informasi yang penulis dapat dari bagian Tata usaha pada Sekretariat DPRD Sumatera Utara.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebanyak 30 orang pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen data, pengujian asumsi data, dan pengujian statistik. Dalam penelitian ini, sebagai variabel tak bebas adalah kinerja pegawai sedangkan variabel bebas adalah kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, dan motivasi. Kinerja Pegawai (Y), kepemimpinan (X1), Budaya kepemimpinan (X2), Komunikasi (X3) Motivasi (X4). Alasan peneliti dalam pemilihan variabel X adalah karena variabel X penting dan perlu, variabel X sangat berperan penting untuk mengetahui apa saja faktor faktor yang mempengaruhi kinerja suatu pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuesioner/angket kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

Informasi yang diperoleh dari survei akan diberikan dalam struktur kuantitatif 30 responden. Sehubungan dengan 30 responden, bukti pembeda informasi diperkenalkan oleh pencipta sebagai berikut:

Data data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 30 orang. Adapun dari ke 30 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

#### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki laki	19	63,33
2	Perempuan	11	36,67
	Jumlah	30	100

Sumber: data diolah (2023)

Tabel di atas dapat dipahami bahwa dari 30 responden yang dimaksud, terdapat 19 responden laki-laki (63,33%) dan 11 responden perempuan (36,67%).

#### Responden berdasarkan usia

**Tabel 3. Responden berdasarkan usia**

No.	Usia	Frekuensi	Presentasi
1	<25 Tahun	1	3,33
2	26-35 Tahun	5	16,67
3	36-45 Tahun	17	56,67
4	46-55 Tahun	7	23,33
		30	100

Sumber: data diolah (2023)

Tabel di atas masuk akal bahwa dari 30 responden yang diperiksa, 1 orang berusia <25 tahun (3,33). Responden dewasa 26-35 tahun sebanyak 5 individu (16,67) sedangkan responden dewasa 36-45 sebanyak 17 individu (56,67). Juga, 46-55 tahun ke atas dari 7 orang (23,33)

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	3	10
2	D3	3	10
3	S1	16	53,33
4	S2	8	26,67
	Jumlah	30	100

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang dimaksud, ada 3 responden mengingat pelatihan sekolah menengah (10). Responden dengan pendidikan D-3 sebanyak 3 orang (10), responden dengan pendidikan S1 sebanyak 16 orang (53,33). Untuk sementara terdapat 8 responden bergelar Ahli (26,67)

#### Karakteristik responden berdasarkan jabatan

**Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan jabatan**

No.	Tingkat jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Eselon I	1	3,33
2	Eselon II	17	56,67
3	Eselon III	5	16,67
4	Eselon IV	7	23,33
	Jumlah	30	100

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang dipilih adalah dari berbagai jabatan struktural, pada penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berada di Eselon II yaitu sebesar (56,67)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan baik secara persial maupun simultan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap karyawan. Berikut dipaparkan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Nilai HitungCronbach Alpha	keterangan
1	Kepemimpinan	0,882	reliabel
2	Budaya organisasi	0,833	reliabel
3	Komunikasi	0,808	reliabel
4	Motivasi	0,681	reliabel
5	Kinerja pegawai	0,807	reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil pengujian reliabilitas tabel di atas menunjukkan bahwa semua faktor dalam ulasan memiliki koefisien alfa Cronbach yang sangat besar, khususnya > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua ide estimasi untuk setiap variabel dari survei dapat diandalkan, dan itu menyiratkan bahwa jajak pendapat yang digunakan dalam penelitian ini adalah jajak pendapat yang solid.

### Uji Regresi Simultan

**Tabel 7. Hasil Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.265	.451		1.911	.068
Kepemimpinan	.320	.250	.336	1.780	.012
Budaya organisasi	.190	.205	.111	1.840	.004
Komunikasi	.744	.184	.364	1.872	.003
Motivasi	.085	.160	0.92	1.729	.001

a. Dependent Variabel: Kinerja PNS

Sumber:Hasil penelitian,2023(Data diolah).

Hasil dari analisis linier berganda tersebut dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 0.265 + 0.320 X_1 + 0.190 X_2 + 0.744 X_3 + 0.085 X_4$$

### Uji Hipotesis

Uji ini juga disebut ANOVA atau analisis varian, yaitu uji koefisien regresi secara bersama sama (uji F) untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen (pengaruh kondisi korporasi, fleksibilitas manajemen, kompleksitas tugas) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)0. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Uji ini juga digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen seperti terlihat pada Tabel 3.

### Uji F

**Tabel 8. ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.598	4	1.399	12.390	.000 <sup>b</sup>
Residual	2.824	25	.113		
Total	8.421	29			

a. Dependent Variabel: Kinerja PNS

b. Predictors (Constantt), 2023 (Data Diolah)

Sumber:Hasil penelitian, 2023 (Data Diolah).

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai sig. (.000<sup>b</sup>) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H<sub>0</sub> Dan menerima H<sub>1</sub>. Hasil lainnya juga ditunjukkan dari nilai  $f_{hitung}$  yaitu sebesar 12,390 dimana dinilai ini lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  yaitu sebesar 2,975. Dengan demikian secara serempak atau simultan empat (4) faktor yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,665. Hal ini menunjukkan bahwa 66,5 % variabel independen yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi menjadi faktor faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS ) di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, sedangkan 34,5 % merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menjadi faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penjelasan dari keempat faktor tersebut, akan dibahas dari urutan terkecil sampai terbesar yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.dengan melihat  $T_{hitung}$  dari keempat variabel dan dibandingkan dengan nilai  $T_{hitung}$  harus lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$ , adapun nilai  $T_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 1.697.

1. Motivasi, variabel independen ini memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan dengan 3 faktor lainnya terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $T_{hitung}$  yaitu sebesar 1,73. Dalam penelitian menunjukkan bahwa keinginan para pegawai melakukan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya memenuhi kebutuhan individual memiliki peranan dalam peningkatan kinerja pegawai. Meskipun pengaruhnya masih terlalu kecil dibandingkan dengan ketiga variabel bebas lainnya.
2. Kepemimpinan, dari hasil penelitian variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, terlihat dari nilai  $T_{hitung}$  yaitu sebesar 1,78. Nilai yang diperoleh cukup tinggi dengan makna bahwa semakin tinggi peran kepemimpinan dalam organisasi akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di lingkungan DPRD Provinsi Sumatera Utara telah tepat dalam penerapannya. Pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sekretariat sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh organisasi. gaya kepemimpinan yang partisipatif ini mampu meningkatkan kinerja karena penunjang partisipasi dari seluruh elemen pegawai.
3. Budaya organisasi, faktor ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dilihat dari nilai  $T_{hitung}$  yaitu sebesar 1,84. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa meskipun nilai pengaruhnya kecil, namun faktor budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. artinya budaya organisasi para pegawai di sekretariat telah mencerminkan hasil ciri ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok kelompok orang dalam lingkungan organisasinya dan membentuk suatu perspektif yang subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan faktor faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada team, dan dukungan orang. Dalam penelitian ini aspek budaya organisasi memiliki ukuran yang valid dan reliable maka pernyataan tentang dampak budaya organisasi pada kinerja disimpulkan berdasarkan observasi. Persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja pegawai serta dampak yang lebih besar pada budaya organisasi yang lebih kuat.
4. Komunikasi, dari hasil penelitian variabel ini memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja pegawai. Variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada hasil  $T_{hitung}$  pada penelitian ini, yaitu sebesar 1,87. Pegawai di sekretariat DPRD provinsi sumatera utara tidak hanya menerima perintah dari atasannya dan melakukan komunikasi antar pegawai saja. Mereka sudah memiliki kesempatan untuk dapat

memberikan usulan atau saran kepada pimpinannya dan dan pemimpin dapat menerima usulan tersebut dari bawahannya.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Dari analisis yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara diantaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi. Keempat variabel diatas memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja yaitu sebesar 66,5% sedangkan 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Komunikasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai disekretariat DPRD provinsi sumatera utara, sedangkan motivasi merupakan faktor yang paling kecil mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil analisis diperoleh bahwa:

1. variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai akan meningkatkan kinerja.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kineja pegawai. Budaya organisasi yang terbentuk dan memiliki pola/ciri khas dari organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja.
3. Variabel komunikasi berpenaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja peawai. Komunikasi dua arah yang terjadi anatara pimpinan dan pegawai maupun sebaliknya akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja.
4. Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel kinerja pegawai.

### Daftar Pustaka

- Anggraeni, Nenny, (2014), pengaruh *kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi seni inonesia (STSI) Bandung*, *Jurnal STSI, Bandung*. 54-74.
- Armanu Thoyib. (2005). Hubungan kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan konsep. *Jurnal. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*.
- Aslami, N. (2010). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*,1(2),1–5.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang:
- Brahmasari Ida Ayu, (2004). Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Pegawai Dan Kinerja Perusahaan, Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Darma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja; Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Jakarta : Pustaka Pealajar.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kamilah. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8311–8318.
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2006). *Perilaku Dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*, Bandung : PT. Refika Aditama,
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Cetakan Sebelas. PT.Remaja Rosdakarya.
- Ndraa Taliziduu, (2005), *Teori Budaya Oranisasi, Cetkan Pertama* Jakarta : PT. Rineka Cipta,
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sdm Cetakan 1*. Bandung :Pt. Refika Aditama.

- Sitepu, L. E., & Kamilah, K. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. In *Jurnal Pendidikan Tambusai* (Vol. 5, Issue 3, pp. 8311–8318). <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/2334>
- Tika H. Moh Pabundu, (2006), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, JakartaL : Pt. Bhudi Aksara,
- Waridin Dan Masrukhin, (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekobis*. 7(2).
- Wiryanto, (2016). *Pengantar ilmu komunikasi*. Balai pustaka.
- Yahfizham. (2018). Kontribusi Ekspektasi Kinerja, Usaha, Faktor Sosial dan Fasilitas Terhadap Sikap Operator Sistem Informasi. *Jurnal Nasional Teknologi dan Sistem Informasi*. 4(1), 44–52
- Yahfizham. (2018). Kontribusi Ekspektasi Kinerja, Usaha, Faktor Sosial dan Fasilitas Terhadap Sikap Operator Sistem Informasi. *Jurnal Nasional Teknologi dan Sistem Informasi*. 4(1), 44–52