

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

M. Akbar Bunayu

NPM. 2101110003.P

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

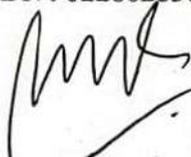
Nama : M Akbar Bunayu
Nomor Pokok / NIM : 2101110003.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di
Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera
Selatan

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 2-9-2025 Pembimbing I :


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal 2-9-2025 Pembimbing II :


Muhammad Ridwan, SE., M.M
NIDN : 0219116101

Mengetahui

Dekan
Tanggal 3-9-2025



Dr. Hj. Msv Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 2-9-2025


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

076 /PS/DFEB/ 25

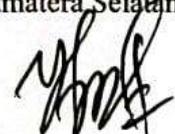
UNIVERSITAS TRIDINANTI

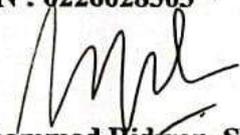
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

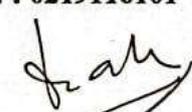
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M Akbar Bunayu
Nomor Pokok/NPM : 2101110003.P
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan

Penguji skripsi :

Tanggal 2-9-2025 Ketua Penguji : 
Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal 2-9-2025 Penguji I : 
Muhammad Ridwan, SE., M.M
NIDN : 0219116101

Tanggal 2-9-2025 Penguji II : 
Dr. Dian Yulistarini, S.TP, M.M MSiC CL
NIDN : 0222118101

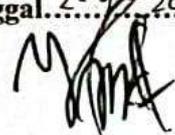
Mengesahkan :

Dekan
Tanggal 3-9-2025



Dr. Hj. Misy Mikial., S.E. M.Si, AK,CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Predi Manajemen
Tanggal 2-9-2025


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

076/PS/DFEB/25

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Terlambat Bukan Berarti Gagal, Cepat Bukan Berarti Hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda.

PERCAYA PROSES itu yang paling penting karena Allah telah mempersiapkan

hal baik dibalik kata yang kamu anggap Rumit”

(Edwar Satria)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan secara khusus kepada orang tua Peneliti. Kepada yang tercinta Ayahanda H. Ahmadi Bunayu dan Ibunda Hj. Rachmawaty yang telah dengan sabar membesarkan putranya, yang selalu melangitkan doa-doa baik yang telah menjadi sumber kekuatan, kasih sayang, dan doa yang tiada henti. Terima kasih atas segala pengorbanan, semangat, dan restu yang tak pernah putus mengiringi setiap langkahku hingga sampai pada titik ini.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Akbar Bunayu
Nomor Pokok/NPM : 2101110003.P
Angkatan : 2021
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata I (S1)
Judul Skripsi : *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin
Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Satuan Polisi
Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan*

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang,

2025

Peneliti,



M Akbar Bunayu

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada ALLAH SWT, atas segala rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan** “ sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti. Penelitian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr.Ir. H. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan selama perkuliahan.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan Skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
6. Bapak Muhammad Ridwan, SE., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing Peneliti dalam menyusun Skripsi ini.

7. Bapak dan ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada Peneliti
8. Pimpinan dan Staf pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang Sumatera Selatan yang telah memberikan izin kepada Peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu Peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan oleh Peneliti
9. Kedua orang tua yang luar biasa banyak berkorban dan berdoa demi keberhasilan Peneliti dalam proses menyelesaikan kuliah ini, beserta keluarga yang selalu mendukung.
10. Kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan semangat dan dukungannya
11. Dan untuk almamaterku tercinta Universitas Tridinanti.

Peneliti berharap semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia-Nya atas kebaikan yang telah diberikan oleh mereka yang telah membantu. Akhir kata, peneliti mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun untuk menyempurnakan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi Peneliti secara khusus, pembaca secara umum, serta bagi semua pihak yang memerlukan. Aamiin.

Palembang. Juni 2025

M Akbar Bunayu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Produktivitas Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	9
2.1.1.2 Faktor Faktor Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja.....	12
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja.....	13
2.1.2 Budaya Organisasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	14

2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	16
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	16
2.1.3 Kompensasi.....	18
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	18
2.1.3.2 Tujuan Kompensasi.....	18
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	19
2.1.4 Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.2 Jenis Jenis Disiplin Kerja.....	21
2.1.4.3 Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.1.5 Penelitian Lain Yang Relevan.....	26
2.1.6 Kerangka Berpikir.....	27
2.1.7 Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.1.1 Tempat Penelitian.....	32
3.1.2 Waktu Penelitian.....	32
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan data.....	33
3.2.1 Sumber Data.....	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	35
3.3.1 Populasi.....	35

3.3.2 Sampel.....	36
3.3.3 Sampling.....	37
3.4 Rancangan Penelitian.....	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	40
3.5.1 Variabel Penelitian.....	40
3.5.2 Definisi Operasional.....	41
3.6 Instrumen Penelitian.....	45
3.7 Uji Validitas.....	46
3.8 Uji Reliabilitas.....	46
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.9.1 Uji Normalitas.....	47
3.9.2 Uji Multikolinieritas.....	48
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.10 Teknik Analisis data.....	49
3.10.1 Analisis Kualitatif.....	50
3.10.2 Analisis Kuantitatif.....	50
3.10.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.10.4 Analisis Koefisien Korelasi (r)	53
3.10.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	54
3.11 Uji Hipotesis.....	54
3.11.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	54
3.11.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	55

H HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Profil Singkat Organisasi.....	58
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	59
4.1.2.1 Struktur Organisasi.....	59
4.1.2.2 Uraian Tugas.....	59
4.1.3 Deskripsi Profil Responden.....	65
4.1.3.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.1.3.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur.....	67
4.1.3.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas.....	69
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	73
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	74
4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	76
4.1.5.3 Uji Multikolinearitas.....	77
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
4.1.7 Analisis Koefisien Korelasi (r)	80
4.1.8 Koefisien Determinasi.....	81
4.1.9 Uji Hipotesis.....	82
4.1.9.1 Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)	82
4.1.9.2 Uji Signifikasi Secara Parsial (Uji t)	83

4.2 Pembahasan Penelitian.....	85
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	85
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja...	87
4.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja.....	88
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	91
Daftar Pustaka.....	94
Kuesioner.....	99
Lampiran.....	109

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel : 1.1 Target Pencapaian Penegakan Perda	3
1.2 Data Absensi Pegawai	5
2.1 Dimensi dan indikator Produktivitas Kerja	13
2.2 Dimensi dan indikator Budaya Organisasi	17
2.3 Dimensi dan indikator Kompensasi.....	19
2.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	25
3.1 Waktu penelitian.....	32
3.2 Populasi	35
3.3 Definisi Variabel Operasional	41
3.4 Skala Likert	46
3.5 Korelasi	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar : 2.1 Kerangka Berfikir	30
4.1 Struktur Organisasi	59
4.1.2 Grafik Disiplin Kerja Pegawai	66

ABSTRAK

M AKBAR BUNAYU “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan”. (Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si dan Muhammad Ridwan, SE., M.M).

Tujuan dari Penelitian Ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang seluruh Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan , teknik Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling, lebih tepatnya purposive sampling dan diolah dengan menggunakan bantuan program computer Statistical Product and Servis Solution (SPSS) Versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Di antara ketiga variabel tersebut, budaya organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan memperkuat penerapan nilai-nilai budaya organisasi, meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan transparan, serta menegakkan disiplin kerja melalui aturan yang konsisten untuk mendorong produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

M AKBAR BUNAYU "The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Discipline on Work Productivity in the Civil Service Police Unit of South Sumatra Province." (Under the Guidance of Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si., and Muhammad Ridwan, S.E., M.M.).

The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture, compensation, and work discipline on work productivity in the Civil Service Police Unit of South Sumatra Province. This type of research is quantitative. The population and sample in this study were 58 employees of the Civil Service Police Unit of South Sumatra Province. This research technique used a non-probability sampling method, more precisely purposive sampling, and was processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 computer program.

The results of the study indicate that organizational culture, compensation, and work discipline have a positive and significant effect on employee work productivity, both simultaneously and partially. Among the three variables, organizational culture has the most dominant influence on increasing work productivity. Based on the results of the study, it is recommended that the leadership of the South Sumatra Provincial Civil Service Police Unit strengthen the implementation of organizational culture values, improve a fair and transparent compensation system, and enforce work discipline through consistent rules to encourage sustainable employee productivity.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Work Discipline and Work Productivity

RIWAYAT HIDUP

M AKBAR BUNAYU, Dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 13 November 2001, anak keempat dari empat bersaudara dari pasangan bapak H. Ahmadi Bunayu SH.,M.Si dan Ibu Hj. Rachmawaty SH., M.Si

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman globalisasi yang semakin berkembang, terdapat beberapa instansi/organisasi yang saling bersaing untuk meningkatkan produktivitas kerja, khususnya di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan, dalam melakukan penegakkan Perda dan Perkada, melakukan penyelenggaraan ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat serta pemetaan rawan kebakaran, Satuan Polisi Pamong Praja, yang disingkat Satuan Polisi Pamong Praja selalu mengutamakan sumber daya manusia yang dimiliki setiap pegawai, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan, dan oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting di Satuan Polisi Pamong Praja Prov Sumsel dalam melaksanakan tupoksi Satuan Polisi Pamong Praja sesuai peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah khususnya pada pasal 255 Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat, Satuan Polisi Pamong Praja adalah instansi yang berada dibawah naungan Pemerintah Daerah (pemda) Provinsi, Kota, dan Kabupaten, Satuan Polisi Pamong Praja juga berada dibawah Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri, selain itu Satuan Polisi Pamong Praja juga mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk

menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman, Satuan Polisi Pamong Praja juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah. Satuan Polisi Pamong Praja sebagai perangkat daerah mempunyai peran yang sangat strategis dalam memperkuat otonomi daerah dan pelayanan publik di daerah. Guna menjamin terlaksananya tugas Satuan Polisi Pamong Praja dalam menegakkan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman serta perlindungan masyarakat perlu dilakukan peningkatan, khususnya pada sumber daya manusia.

Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan Memiliki 5 (Lima) bidang, yaitu bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat (tibus dan tranmas), bidang penegakan Perda dan perkada (gakda), bidang pembinaan masyarakat (binmas), bidang satuan perlindungan masyarakat (satlinmas), bidang pemetaan kebakaran (damkar), dan sekretariat.

Menurut Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, memiliki wewenang melakukan tindakan penertiban nonyustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada, menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada, dan melakukan tindakan administratif terhadap warga

masyarakat, aparat, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada.

Satuan Polisi Pamong Praja memiliki pekerjaan yang dampak resikonya sangat besar, karena Satuan Polisi Pamong Praja sendiri berhadapan secara langsung dengan masyarakat, ketika melaksanakan sosialisasi pembinaan, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, perlindungan masyarakat serta melaksanakan penanggulangan bencana, dikarenakan memiliki pekerjaan yang resikonya tinggi. Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan diberikan kompensasi yang lebih, yaitu tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan tunjangan kinerja (Tukin), supaya untuk menunjang dan memotivasi anggota supaya semangat dalam melaksanakan tugas.

Dalam Permendagri Nomor 26 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat serta Perlindungan Masyarakat dan Permendagri Nomor 16 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Kunci Urusan Pemerintahan Daerah, terdapat IKK (Indikator Kinerja Kunci) untuk setiap urusan wajib, termasuk Urusan Ketenteraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat (Trantibumlinmas) yang salah satunya Persentase Perda dan Perkada yang ditegakkan dengan capaian sebagai berikut :

Tabel 1.1

Target Pencapaian Penegakan Perda Tahun 2024

Indikator Kinerja	2022	2023	2024	2022	2023	2024
	Target (%)			Realisasi (%)		
Perda dan Perkada yang ditegakkan	95	95	95	100	100	91

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan (2025)

Pada tabel diatas dapat dilihat realisasi Penegakkan Perda pada tahun 2024 mengalami penurunan dari target 95% dengan realisasi hanya 91% ini diakibatkan banyak beberapa faktor antara lain :

1. Kurangnya Disiplin Pegawai
2. Usia yang tidak produktif dilapangan
3. Menurunnya rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap organisasi
4. Perbandingan sosial negatif antara staf administrasi dan staf operasional
5. Terlambat hadir dalam melaksanakan tugas, dan lain lain.

Jika dilihat beberapa faktor diatas, pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penegak Peraturan Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Namun ditengah tuntutan tugas yang semakin kompleks, produktivitas kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Salah satu fenomena yang sering muncul di lapangan adalah kebanyakan pegawai yang tidak melaksanakan apel pagi ketika sebelum melaksanakan pekerjaan yang dimana apel pagi merupakan arahan langsung dari kepala satuan, selain itu ada beberapa pegawai yang tidak menggunakan atribut dinas yang sudah ditentukan di dalam peraturan yang berlaku, disisi lain budaya kerja kolektif yang kurang kuat dan tidak konsisten antar unit kerja juga dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai. Misalnya, kebiasaan datang terlambat yang dianggap lumrah di beberapa bagian dapat menular ke bagian lain, mencerminkan lemahnya budaya organisasi yang menjunjung tinggi profesionalisme dan tanggung jawab. Situasi ini seringkali

berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas harian, seperti keterlambatan dalam penanganan pelanggaran, minimnya inisiatif dalam kegiatan patroli, serta rendahnya kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Berikut ini merupakan tabel data absensi pada bulan Januari s.d Desember 2025 di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan, sebagai instansi dibawah naungan pemerintah daerah, disiplin kerja dan produktivitas kerja adalah faktor yang sangatlah penting dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi seperti tabel diatas.

Berikut ini merupakan tabel data absensi pada bulan Januari s.d Desember 2024 di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan, sebagai instansi dibawah naungan pemerintah daerah, disiplin kerja dan produktivitas kerja adalah faktor yang sangatlah penting dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi seperti tabel diatas.

Tabel 1.2

Data Absensi Bulan Januari 2024 s.d Desember 2024

No	Bulan	Jumlah Absen			
		CT	S	IT	T
1.	Januari	35	28	25	50
2.	Februari	30	22	20	42
3.	Maret	40	35	24	60
4.	April	25	20	18	48
5.	Mei	38	30	22	55
6.	Juni	30	28	21	47
7.	Juli	42	36	27	63
8.	Agustus	28	24	23	50
9.	September	32	25	20	46

No	Bulan	Jumlah Absen			
		CT	S	IT	T
10.	Oktober	36	28	24	53
11.	November	37	23	21	44
12.	Desember	42	23	22	47
Total		415	322	287	605

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan

Keterangan : CT :Cuti

S : Sakit

IT : Izin Terlambat

T :Tidak masuk

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba merumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan ?

3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, membuktikan dan mengetahui :

1. Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui secara parsial terhadap produktivitas kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menambah pemahaman dan informasi bagi Instansi untuk melihat kedisiplinan di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam memperluas wawasan, meningkatkan pengetahuan dan juga menambah pengalaman baru melalui penelitian dan analisis secara langsung pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan khususnya pada budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap hal-hal yang memengaruhi kedisiplinan di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2021). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (4th ed.). New York: Jossey-Bass.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Denison, D. R. (2020). *Organizational Culture: Understanding the Link to Performance*. Michigan: Denison Consulting.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Pearson Education.
- Enny, L. (2019). *Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fitri Juni Puspasari, Silitonga, P., & Efendi. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Jakarta*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45–53.

- Fitriani, N. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 88–96.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Penerapannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Kementerian Hukum dan HAM RI.
- Juli Enggana, Lie, D., Efendi, & Julyanthry. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematang Siantar*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 8(1), 12–20.
- Kementerian Dalam Negeri. (2020). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat serta Perlindungan Masyarakat*. Jakarta.
- Kementerian Dalam Negeri. (2023). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Kunci Urusan Pemerintahan Daerah*. Jakarta.

- Kuncoro, M. (2021). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nanang Fariyadi, Austin, T., & Ibrahim. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Banyuasin*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(2), 101–110.
- Rahmawati, D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 23–30.
- Rahmawati, D. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang* [Skripsi, Universitas Sriwijaya].
- Rezeki, A. (2021). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung: CV Media Global Eduka.
- Ria Wulandari, & Rahayu, D. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 75–83.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R. (2019). *Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 51–60.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

KUESIONER

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kepada

Yth , Bapak/Ibu Pimpinan

Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan dengan hormat,
saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M Akbar Bunayu

NIM : 2101110003.P

Saya Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang bermaksud untuk mengadakan penelitian guna memenuhi tugas skripsi. Pernyataan dalam kuesioner ini adalah mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Sumatera Selatan. Jawaban yang anda berikan sangat berharga bagi penelitian ini semua data yang akan diberikan dijaga kerahasiaanya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam kuesioner ini. Anda cukup memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan persepsi anda saat ini.

Atas perhatian dan waktu yang diberikan saya ucapkan terima kasih

1. Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

Usia Responden : 25-30 Tahun

31- 35 Tahun

36-40 Tahun > 41 Tahun

Lama bekerja :

Pendidikan :

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Kepada Bapak/ibu/sdr/i diharapkan untuk menjawab pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya
- b. berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan anda.

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Misi					
1	Organisasi memiliki tujuan strategis yang jelas					
2	Saya mengetahui tupoksi saya sehari hari					
3	Saya memahami visi dan misi tempat saya bekerja					
	Konsistensi					
4.	Saya dan rekan kerja memiliki nilai inti yang sama dalam bekerja					
5	Saya mendapat kesempatan dalam mengambil keputusan kerja.					
6	Tugas saya terkoordinasi dan terintegrasi dengan bagian lainnya					
	keterlibatan					
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Misi					
8	Anggota saya didorong untuk terus mengembangkan kemampuan					
9	Saya merasa memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan saya					
	Kemampuan beradaptasi					
10	Saya mampu membaca dan memahami perubahan yang terjadi di lingkungan kerja dan di lapangan					
11	Organisasi merespons kebutuhan masyarakat dengan cepat.					
12	Saya dan tim sering mengembangkan inovasi dalam pekerjaan.					

2. Variabel Kompensasi (X2)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Gaji Pokok					
1.	Gaji pokok saya sesuai dengan jabatan yang saya emban					
2.	Gaji yang saya terima sudah adil dibandingkan dengan rekan kerja					
3.	Gaji yang saya terima sudah adil dibandingkan dengan rekan kerja					
4.	Gaji yang saya terima disesuaikan dengan kualifikasi dan pengalaman saya					
	Upah					
5.	Upah saya sesuai dengan jumlah jam kerja yang saya lakukan					
6.	Upah saya mencerminkan produktivitas kerja saya					
7.	Upah yang saya terima tidak di bawah standar upah minimum					
8.	Saya diberikan fleksibilitas waktu kerja dalam batas wajar					

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Bonus						
9.	Bonus diberikan secara rutin sesuai dengan kebijakan perusahaan					
10.	Bonus diberikan atas pencapaian tertentu yang spesifik					
11.	Saya mendapatkan bonus berdasarkan kinerja individu atau tim					
12.	Bonus diberikan secara rutin sesuai dengan kebijakan perusahaan					
Insentif						
13.	Insentif saya ditentukan oleh kualitas hasil kerja.					
14.	Insentif diberikan berdasarkan kuantitas atau produktivitas kerja.					
15.	Insentif juga mempertimbangkan kreativitas dan inovasi saya					

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
16.	Saya mendapat insentif ketika mencapai target yang telah ditentukan.					

3. Variabel Disiplin kerja (X2)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Kepatuhan Kerja					
1.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP).					
2.	Saya mematuhi instruksi atasan tanpa banyak melanggar					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan					
	Taat Terhadap Peraturan					
4.	Saya diberikan fleksibilitas waktu kerja dalam batas yang wajar					
5.	Upah saya mencerminkan produktivitas kerja saya					
6.	Saya tidak melakukan pelanggaran aturan di lingkungan kerja					
	Tanggung Jawab					
7.	Saya menyelesaikan tugas hingga tuntas tanpa menunda-nunda					

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
8.	Saya siap menerima konsekuensi dari hasil pekerjaan saya					
9.	Saya berinisiatif memperbaiki kesalahan dan meningkatkan kualitas kerja					

4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Kuantitas kerja					
1.	Saya menyelesaikan banyak tugas dalam periode waktu tertentu					
2.	Volume output kerja saya sesuai dengan target yang diberikan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang ditetapkan					
	Kualitas kerja					
4.	Saya bekerja dengan teliti dan meminimalisir kesalahan					
5.	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar mutu organisasi Atasan atau masyarakat puas dengan hasil kerja saya					
	Efisiensi penggunaan sumber daya					
44	Saya menggunakan waktu, tenaga, dan biaya secara optimal dalam bekerja.					

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
45	Saya berupaya meminimalkan pemborosan sumber daya					
46	Saya menggunakan fasilitas kerja secara hemat dan efektif					
	Disiplin kerja					
47	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu					
48	Saya mentaati prosedur dan aturan kerja yang berlaku					
49	Saya konsisten menjaga performa kerja sesuai ketentuan organisasi					