

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (POL PP) KOTA  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagian dari syarat  
Guna mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**PUTRI RAMADHANI**

**NPM. 2201110157**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2026**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Putri Ramadhani  
 Nomor Pokok/NIRM : 2201110157  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ETOS  
 KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
 KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG  
 PRAJA (POLPP) KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi  
 Tanggal 16/4-2026..... Pembimbing 1

  
Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si  
 NIDN: 0207069401

Tanggal 16/4-2026.... Pembimbing 2

  
Yun Suparji, S.E., M.Si  
 NIDN: 0207066701

Mengetahui,

Dekan  
 Tanggal 16/4-2026

Ketua Progam Manajemen,  
 Tanggal 16/4-2026



Dr. H. Misy Milial, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS  
 NIDN: 0205026401

  
Dr. Yolanda Veybhita, SE., M.Si  
 NIDN: 0226028303

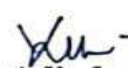
093/PS/DFEB/26

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama** : Putri Ramadhani  
**Nomor Pokok/NIRM** : 2201110157  
**Jurusan / Prog. Studi** : Manajemen  
**Jenjang Pendidikan** : Strata I  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ETOS  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATUAN  
POLISI PAMONG PRAJA (POLPP) KOTA  
PALEMBANG**

**Pembimbing Skripsi :**

Tanggal 16/4/2016 **Ketua Penguji** :  **Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si**  
**NIDN:0207069401**

Tanggal 16/4/2016 **Penguji I** :  **Yun Suparni, S.E., M.Si**  
**NIDN: 0207066701**


Tanggal 16/4/2016 **Penguji II** :  **Baidowi Abdhie, SE., M.P**  
**NIDN:0210116101**

Mengesahkan,

**Dekan**

**Ketua Program Studi**



  
**Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS**  
**NIDN: 0205026401**

  
**Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si**  
**NIDN: 0226028303**

093/PS/DFEB/ 26

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Ramadhani

NPM : 2201110157

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ETOS KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (POLPP) KOTA  
PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh- sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplak karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya

Palembang, April 2026



Putri Ramadhani

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“ Jika Bukan Karena Allah Yang Memampukan , Aku Mungkin Sudah Lama  
Menyerah”*

### PERSEMBAHAN

1. Almarhumah ibunda yang sangat ku cintai, sayangi, dan yang paling berarti dalam hidupku. Semoga Allah SWT melapangkan kubur ibu dan menempatkan ibu di tempat yang paling mulia disisi Allah SWT
2. bapak saya satu-satunya orangtua yang saya miliki hingga saat ini, yang selalu setia mendampingi langkah saya dalam setiap lelah dan doa yang selalu menjadi sumber kekuatan yang tak pernah padam. Terima kasih atas pengorbanan, keteguhan hati dan cinta yang senantiasa menguatkan saya untuk terus maju.

## KATA PENGANTAR

*Assalammualaikum Wr. Wb.*

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga skripsi yang berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridianti terima kasih atas dedikasinya untuk kemajuan Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. AK.CA.CSRS, selaku Dekan Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybhita, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti
5. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan memberikan bimbingan, arahan, saran dan semangat kepada penulis guna menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Yun Suparni, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan, arahan, saran dan semangat kepada penulis guna menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan ilmu selama ini.
8. Pimpinan serta seluruh pegawai Sat Pol PP Kota Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.

9. Bapaku tercinta dan almarhumah ibu yang telah memberikan doa kasih sayang, motivasi dalam perjalanan hidup dan pendidikan saya serta semangat dan dukungan tiada henti
10. Teman hidupku yang selalu siaga menemani, membantu dan memberi semangat
11. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, teimakasih sudah sekuat ini

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan terdapat kekurangan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pemahaman penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan kiranya sebagai masukan akademis bagi penulis manajemen sumber daya manusia.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Penulis 2026

Putri Ramadhani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah.....	7
Tujuan Penelitian .....	7
Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja .....	10
2.1.2 Budaya Organisasi.....	15
2.1.3 Etos Kerja .....	19
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	22
2.2 Penelitian yang Relevan .....	27
2.3 Kerangka Berpikir .....	32
2.4 Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.1.1 Tempat Penelitian.....	34
3.1.2 Waktu Penelitian .....	34
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	34

3.2.1 Sumber Data.....	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel .....	38
3.3.3 Teknik Sampling .....	38
3.4 Rancangan Penelitian .....	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	40
3.5.1 Variabel Penelitian.....	40
3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	40
3.6 Instrumen Penelitian.....	43
3.6.1 Uji Validitas .....	44
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.7.1 Uji Normalitas .....	45
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	45
3.7.3 Uji Heterokedastisitas .....	45
3.8 Teknik Analisis Data .....	46
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	46
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial .....	47
3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.8.2.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	47
3.8.2.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	49
3.9 Uji Hipotesis .....	49
3.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	50
3.9.2. Uji Signifikan (Uji /Uji Parsial).....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. ....</b>	<b>53</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	53
4.1.1 Gambaran umum .....	53
4.1.2 Visi dan Misi Sat Pol PP Kota Palembang .....	55
4.1.3 Struktur Organisasi Sat Pol PP Kota Palembang .....	56

4.1.4 Tugas dan Fungsi Sat Pol PP Kota Palembang .....	57
4.2 Pembahasan.....	63
4.2.1 Karakteristik Responden.....	63
4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	63
4.2.1.2 Deskripsi Berdasarkan Usia .....	64
4.2.1.3 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan .....	64
4.3 Uji Instrumental.....	65
4.3.1 Uji Validitas .....	65
4.3.2 Uji Reabilitas.....	77
4.4 Uji Asmsi Klasik .....	77
4.4.1 Uji Normalitas.....	77
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	79
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.5 Teknik Analisis Data.....	81
4.5.1 Analisis Deskriptif.....	81
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
4.6.1 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi.....	83
4.6.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R_2$ ).....	84
4.7 Uji Hipotesis .....	83
4.7.1 Uji Simultan (F).....	84
4.7.2 Uji Parsial (t).....	86
4.8 Pembahasan.....	88
4.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	88
4.8.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	89
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	90
4.8.4 Pengaruh Budaya Organisasi,Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.....	92
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>92</b>
5.1 Kesimpulan .....	93
5.2 Saran.....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Pengambilan Data.....	34
Tabel 3.2 Populasi.....	36
Tabel 3.3 Operasional Variabel .....	41
Tabel 3.4 Skala Likert .....	43
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	49
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur .....	64
Tabel 4.3 Responden Pendidikan .....	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1).....	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2).....	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas .....	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	78
Tabel 4.10 Hasil Multikolinearitas.....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedestisitas .....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Descriptive Statistic .....	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Kolerasi .....	83
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	83
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	85
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	86

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	32
Gambar 4.1 Logo Satpol PP .....	53
Gambar 4.2 Struktur Sat Pol PP Kota Palembang .....	56

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner .....	101
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data .....	107
Lampiran 3 Hasil Olah Data .....	115
Lampiran 4 Hasil Similarity Turnitin .....	125

## ABSTRAK

**PUTRI RAMADHANI, Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang (Di bawah bimbingan ibu Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si dan ibu Yun Suparni, S.E., M.Si)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 orang Pegawai sebagai sampel. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis linier berganda yang di olah dengan menggunakan bantuan program computer *Statistical Product anda Service Solution (SPSS)* versi 26

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Orgnisasi, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha ( 0,05 )$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y = 2,916 + 0,240 (X_1) + 0,389 (X_2) + 0,508 (X_3) + e$ . Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dengan signifikansi sebesar  $0,036 < \alpha (0,05)$ . Etos Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dengan signifikansi sebesar  $0,007 < \alpha (0,05)$ . Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dengan signifikansi sebesar  $0,002 < \alpha (0,05)$ .

***Kata Kunci : Budaya Organisasi, Etos Kerja, Lingkungan Kerja***

## ABSTRACT

**Putri Ramadhani. *The Influence of Organizational Culture, Work Ethic, and Work Environment on the Performance of Employees of the Palembang City Civil Service Police Unit (Supervised by Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si and Yun Suparni, S.E., M.Si).***

This study aims to determine the influence of organizational culture, work ethic, and work environment on the performance of employees of the Palembang City Civil Service Police Unit. The sample in this study consisted of 59 employees. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis processed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 26 program.

The results show that organizational culture, work ethic, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at the Palembang City Civil Service Police Unit, with a significance value of  $0.000 < \alpha$  (0.05). The multiple linear regression equation is  $Y = 2,916 + 0,240 (X_1) + 0,389 (X_2) + 0,508 (X_3) + e$ . Organizational culture partially has a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.036 < \alpha$  (0.05). Work ethic partially has a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.007 < \alpha$  (0.05). Work environment partially has a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.002 < \alpha$  (0.05).

**Keywords: Organizational Culture, Work Ethic, Work Environment, Employee Performance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja pegawai sektor publik, khususnya mereka yang menyediakan layanan publik, sangat penting bagi efektivitas dan akuntabilitas lembaga publik. Semua lembaga, baik publik maupun swasta, harus mengembangkan rencana untuk mencapai kinerja yang dibutuhkan untuk memenuhi visi dan misi mereka. Di sektor publik, keberhasilan dalam mencapai tujuan ini diukur tidak hanya dari pemenuhan tugas manajemen tetapi juga dari kualitas layanan yang diberikan kepada publik (wicitra et al., 2022; Heldi, 2021; Ahmed & Syaebani, 2024). Hal ini, pada gilirannya, memengaruhi kepercayaan publik terhadap lembaga tersebut (Ikhwan et al., 2017).

Kinerja pegawai sektor publik dicapai melalui penyelesaian tugas yang diberikan secara kualitatif, kuantitatif, dan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan definisi yang mendefinisikan produktivitas pegawai sebagai efektivitas kerja yang dicapai dengan memenuhi tanggung jawab yang diberikan (Ayuningtas (2023) dan Haydir et al. (2023). Pegawai yang sangat efektif umumnya memiliki kemampuan belajar, rasa tanggung jawab yang kuat, dan kemampuan beradaptasi. Semua faktor ini sangat penting untuk menjaga integritas dan produktivitas, terutama di organisasi publik yang berinteraksi langsung dengan warga negara (Istiqali dan Lukiarty, 2024; Sukmavati, 2021).

Disiplin sangat penting untuk kinerja pegawai. Disiplin di tempat kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengikuti aturan kerja yang

sesuai dan dapat meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan (Haidir et al., 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang disiplin lebih mungkin mencapai tujuan kerja mereka dan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi dan bisnis mereka (Mathori et al., 2022). Lebih lanjut, lingkungan kerja yang positif dan motivasi pegawai yang tinggi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas (winarno et al., 2021; Darmawan, 2020).

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memainkan peran penting dalam menegakkan hukum daerah dan menjaga ketertiban umum. Sebagai petugas penegak hukum, pegawai Satpol PP diharapkan menunjukkan disiplin tinggi, etos kerja yang kuat, dan kinerja profesional. Namun, observasi dan wawancara mengungkapkan masalah yang berakar. Meskipun telah diterapkan sistem pencatatan waktu elektronik dan penalti gaji 0,5%, beberapa pegawai masih sering terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa budaya disiplin dan manajemen belum sepenuhnya terbentuk. Selain itu, pegawai masih sering gagal mengenakan seragam dengan benar, dan satu-satunya hukuman hanyalah peringatan lisan. Kejadian ini menunjukkan bahwa nilai tanggung jawab belum sepenuhnya diterapkan dan kinerja tugas yang tepat belum tercapai. Lingkungan kerja merupakan masalah serius. Ketika empat atau lebih pegawai berkumpul dalam satu ruangan, tempat kerja dianggap membosankan dan sempit. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan ini berdampak

negatif pada moral dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memainkan peran penting dalam keberhasilan pemerintah daerah. Kinerja tinggi mencerminkan kemampuan individu untuk bertanggung jawab dan merupakan indikator kemampuan organisasi untuk memberikan layanan yang tepat waktu, akurat, dan sesuai kepada warga. Penelitian telah menunjukkan bahwa kinerja SATPOL PP berdampak pada efektivitas penegakan hukum, manajemen ketertiban umum, dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah (Mukhmar et al., 2021; Yumna, 2023).

Budaya kerja tim sangat penting untuk kemampuan kerja pegawai, terutama di organisasi pemerintah seperti Otoritas Ketertiban dan Keamanan Satpol PP. Budaya kerja tim mencakup norma, nilai, dan kepercayaan yang memengaruhi perilaku dan hubungan interpersonal anggota tim (Karim et al., 2023). Sebuah studi oleh Hadi et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, termasuk komunikasi dan kerja tim yang efektif, secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini konsisten dengan pernyataan Sinapoy (2021) bahwa budaya organisasi yang kuat menumbuhkan disiplin, tanggung jawab, dan loyalitas, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Namun, sebuah studi oleh Sulistiawan et al. (2020) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja, sementara studi oleh Kurniawan et al. (2023) menemukan bahwa budaya perusahaan tidak

memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai . Hasil yang berbeda ini menyoroti kesulitan dalam mengimplementasikan budaya perusahaan dengan cara yang berbeda, terutama di organisasi pemerintah dengan peraturan yang ketat seperti Kepolisian (Satpol PP) (Karnain & Sijabat, 2024; Syamsuddin et al., 2022). Perbedaan ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih rinci tentang dampak budaya organisasi tertentu terhadap Kinerja pegawai, terutama di organisasi dengan gaya manajemen yang kaku dan birokratis.

Etos kerja yang kuat sangat penting untuk kinerja pegawai, menunjukkan antusiasme, motivasi, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka (wahyuni, 2015). Pegawai dengan etos kerja yang kuat dicirikan oleh kemauan untuk belajar, efisiensi, dan dedikasi untuk menyelesaikan tugas (Faizah et al., 2020). Sebuah studi oleh Putra et al. (2021) menemukan bahwa meskipun budaya dan perilaku organisasi memengaruhi kinerja, variabel lain seperti pendidikan dan keterampilan lebih signifikan. Penelitian ini mendukung gagasan bahwa individu dengan etos kerja yang kuat memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas operasional suatu perusahaan (Hakim et al., 2022).

Namun, penelitian oleh Putra et al. (2021) mengungkapkan hasil yang berbeda. Meskipun hubungan antara budaya perusahaan dan kinerja pegawai lemah dalam beberapa kasus, etika tetap memainkan peran penting dalam struktur birokrasi. Perbedaan ini menunjukkan bahwa etika dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja dan sistem tata kelola

perusahaan (Hidayati dan Arifa, 2020; Faryadi et al. (2022)). Penelitian oleh Hakim et al. (2022) menemukan bahwa etika, bersama dengan budaya organisasi dan beban kerja, secara simultan memengaruhi kinerja pegawai.

Kondisi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, terutama di organisasi pemerintah seperti kepolisian (Satpol PP). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menarik dapat meningkatkan konsentrasi dan motivasi pegawai. Namun, di Satpol PP di Palembang, ruang kerja yang sempit dan kondisi yang tidak memadai menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja pegawai (Risandi et al., 2023; Ariska, 2025).

Dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai telah menunjukkan hasil yang bertentangan dalam beberapa penelitian. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sugiharto (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja (Risandi et al., 2023). Hal ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif, seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, dan penggunaan ruang yang efektif, berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Ariska, 2025). Lebih lanjut, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ariska (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

Namun, Alfariz et al. (2025) sampai pada kesimpulan yang berbeda, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan

terhadap kinerja. Perbedaan ini menyoroti perlunya pendekatan Spesifik dan kontekstual untuk mempelajari bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja, terutama di organisasi publik seperti PP Satpol. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana Polisi Pamong Praja Kota Palembang Spesifik dari lingkungan kerja, seperti manajemen ruang, fasilitas, dan budaya perusahaan, berkontribusi terhadap kinerja pegawai (Aslam et al., 2024).

Berdasarkan situasi saat ini, kami percaya bahwa tiga faktor terpenting bagi keberhasilan Pegawai Sat Pol PP Kota Palembang (Satpol PP) adalah budaya tim, etika kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor ini saling berkaitan erat dan membentuk suatu sistem yang memengaruhi disiplin, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik yang diberikan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis dampak dari ketiga perubahan tersebut terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang jelas. Dari perspektif akademis, temuan ini dapat memperluas literatur yang ada tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai negeri. Dalam praktiknya, pelatihan dapat berfungsi sebagai landasan operasional untuk program peningkatan kinerja pegawai negeri, berkontribusi pada budaya perusahaan yang lebih kuat, peningkatan moral, dan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Lebih lanjut, temuan ini diharapkan memberikan wawasan berharga bagi pemerintah daerah dalam mengembangkan strategi pengembangan talenta yang lebih efektif, adil, dan berkualitas tinggi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu titik fokus dari sebuah penelitian yang hendak dilakukan, mengingat penelitian merupakan upaya untuk menemukan jawaban pada setiap pertanyaan yang jawabannya dicarikan melalui penelitian”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah menemukan berarti sebelumnya belum pernah ada atau belum diketahui. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan adalah sesuatu yang diharapkan peneliti”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Budaya organisasi, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang

2. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang
3. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Etos Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang
4. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian yang merupakan sumber informasi dalam mengembangkan kegiatan penelitian selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat teoritis yaitu memperkaya ilmu Manajemen khususnya mata kuliah sumber daya manusia yang terkait dengan budaya organisasi, etos kerja, dan lingkungan kerja.
- b. Sebagai masukan empiris untuk pengembangan ilmu Manajemen khususnya kajian sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pada satuan polisi pamong praja kota Palembang
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti selanjutnya

?

Secara praktis

a. Bagi instansi polisi pamong praja

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dalam meningkatkan budaya kerja, memperkuat etos kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi peningktan kinerja pegawai

b. Bagi Universitas

Untuk menambah wawasan serta mengembangkan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Budaya Organisasi, Etos kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh sebagai bekal dalam dunia bekerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376.
- Ahmad, R., & Syaebani, M. I. (2024). Peran Servant Leadership, Public Service Motivation & Affective Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai di Organisasi Publik. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(2), 110–112
- Andriyani, W., Ermeila, S., Effendi, R. Y., & Yani, R. A. (2025). *The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On The Performance Of Employees Of The Pali Pamong Praja Police Unit ( Satpol PP ) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja ( Satpol PP )* . 4(2), 177–184.
- Annisa Nur Safitri.(2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Pemberdayaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan), 14.
- Aslam, E., Ashraf, M. S., Iqbal, A., & Shabbir, M. S. (2024). Leadership and employee behaviour: the mediating and moderating role of cognitive trust and organizational culture. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/jiabr-10-2023-0361>
- Ayuningtyas, R. D. (2023). Analisis kinerja pegawai sektor publik melalui disiplin dan tanggung jawab kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 101–114
- Culture, O., South, T., & Province, S. (2025). Analisis Kedisiplinan , Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. 3(2), 235–241. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i2.2934>
- Darodjat. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Polic (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik&Bisnis)*, 1(2), 288–297.
- Dwiningwarni, S. S. (2021). Pengaruh budaya organisasi dengan pendekatan integritas, etos dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(2). <https://doi.org/10.26533/eksis.v12i2.104>

- Faizah, N., Rahman, L., & Sari, P. A. (2020). Etos kerja dan kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 5(1), 59–70.
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 1 4. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1–8.
- Haidir, A., Syafri, M., & Kurniawan, D. (2023). Disiplin kerja dan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen*, 6(2), 77–89
- Hadi, H. (2025). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, sarana prasarana kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja (Survey pada Danramil di area Kodam III Siliwangi Jawa Barat). Disertasi(S3), Universitas Pasundan. <https://repository.unpas.ac.id/74649>
- Hakim, A., Rahman, D., & Taufik, M. (2025). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45–56.
- Handoko, N., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2024). The influence of work culture, work ethics and work environment on job satisfaction of PT. Internusa Mandiri Surabaya. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 8(3). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v8i3.15025>
- Hardison, A., & Hasymi, H. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Publik*, 11(1), 101–112.
- Herawati, J., Kurniawan, I. S., & Setyaningsih, I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, keadilan prosedural, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Akuntabel*, 19(1), 109–116.
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258.
- Istiqlali, N., & Lukiarti, F. (2024). Analisis faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 9(1), 13–24.
- Septiani, T. A., & Ikhwan, K. (2021). *Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. *Warta Dharmawangsa*, 15(4), 468–486. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i4.1522>
- Karim, S., Rahmadani, A., & Yusuf, H. M. (2023). Budaya organisasi dan efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 101–112.
- Karnain, M., & Sijabat, J. (2024). Kompleksitas budaya birokrasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(1), 56–69

- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.
- Lustanti, T., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2019). Studi Persepsi Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement dan Iklim Organisasi. 4(1)
- Mathori, I., Yusuf, M., & Prakoso, A. (2022). Disiplin kerja dan kontribusinya terhadap hasil kerja tim. *Jurnal Produktivitas Kinerja*, 6(2), 75–84
- Maulidiah, E. P., Budiantono, B., History, A., & Satisfaction, C. (2023). *Jurnal Economina*, 2, 1306–1317.
- Mulyadi, M. H., Noviantoro, D., & Hakimah, Y. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 6(2).
- Mukhamar, S., Rasyid, H., & Kadir, N. (2021). *Kinerja pegawai dan efektivitas penegakan peraturan daerah*. *Jurnal Pemerintahan Daerah*, 8(3), 201-213.
- Nofitasari, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I). *Eprints. Universitas putra bangsa*, 8(857),–12. Nofitasari 175503178 %28Jurnal 2021%29.pdf
- Nuraeni, S. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 88–99.
- Perdana Putra, G., Jatmika, D., Hariyono, T., Jahri, M., & Sampurnawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) SKPD Kamtrantib pada Satpol PP dan Damkar Provinsi Kalimantan Selatan. *Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 1(1), 20–30. <https://doi.org/10.57152/ijbem.v1i1.71>
- Publik, P. (2021). Implementasi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung Tahun 2019. 19(2), 93–100
- Putra, A. R., Fadhilah, R., & Suryani, I. (2021). *Budaya organisasi, etos kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 90-101.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. \*Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah. (<https://journal.laaroiba.com>)
- Putra, D. M., & Nasution. (2024). The role of organizational culture on employee performance through job satisfaction and work motivation. *Journal of Entrepreneurship & Business*, 5(1), 55–68. <https://doi.org/10.24123/jeb.v5i1.6099>

- Roni, R., & Rifqi, M. (2024). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 67–78.
- Risandi, D., Wulandari, A., & Nurdin, I. (2023). *Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(2), 65–78
- Rskj, P., Provinsi, S., Rusli, H., Nurdan, J. H., & Theresiana, Y. (2025). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos*. 6, 5420–5427.
- Sakarina, S., Palembang, U. T., & E-mail, C. (2024). *Kinerja Asn Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera* 2(3), 115–133.
- Sari, M., Dahrani, & Sagala, N. A. (2023). Determinants of employee performance at public hospitals in Indonesia: Examining the moderating role of organizational culture. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 57–68. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(1\).2024.06](https://doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.06)
- Septiani, T. A., & Ikhwan, K. (2021). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 15(4), 468–486. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i4.1522>
- Sianturi, V. M., Jamaludin, A., Buana, U., & Karawang, P. (2025). *The Influence Of Work Ethic And Work Discipline On The Performance Of Employees Of Bappeda Karawang District Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Karawang*. 6(3), 3089–3100.
- Sinapoy, H. M. (2021). *Budaya organisasi, disiplin kerja, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja*. *Jurnal Humaniora dan Sosial*, 4(2), 142–153
- Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang. (2025). *Situs resmi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang*. <https://satpolpp.palembang.go.id>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022:81). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, T., Yulasmi, Y., & Zefriyenni, Z. (2025). Pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 8(1), 55–69.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 61–69. <https://doi.org/10.30872/jkin.v14i2.2480>
- Sumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28–36.

- Tamar, E., Hidayat, M., & Kamaluddin, L. A. (2023). Pengaruh Loyalitas Kedisiplinan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Cendekia Akademika Indonesia*, 2(1), 82–96. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/cai>
- Yarilina Tafonao. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai DiKantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 1–4.
- Yustika, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang. *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 114–121. <https://doi.org/10.31850/decision.v3i1.1504>

