

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :  
MANDAYANI  
NPM. 17.01.11.01.40**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : MANDAYANI  
Nomor Pokok/Nim : 17.01.11.01.40  
Jurusan / prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,  
KOMITMEN ORGANISASI DAN STANDAR  
OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN  
KOTA PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal... 3/5-2021 .....

Pembimbing I :   
Muhammad Said, SE, M.Si  
NIDN. 0217046401

Tanggal... 3-5-21 .....

Pembimbing II :   
Alinadia, SE, MM  
NIDN. 0207125901

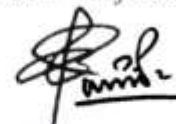
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Prodi Manajemen



Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN. 0222096301

## **MOTTO :**

- Mulailah berjuang dengan usaha serta kegigihan karena kesuksesan adalah buah dari usaha-usaha kecil yang diulang hari demi hari. (Mandayani)
- Pendidikan memiliki akar yang pahit, tapi buahnya manis. (Aristoteles)
- Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu.  
(QS. Al-baqarah:45)

## **Kupersembahkan kepada :**

- Allah SWT
- Kedua orang tuaku dan keluarga besarku tercinta
- Dosen Pembimbing skripsiku
- Kekasih Tersayang
- Teman-teman seperjuangan
- Sahabat-sahabatku
- Almamaterku tercinta

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mandayani  
Nomor Pokok : 17.01.10.140  
Angkatan : 2017  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata I (S1)  
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG**

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, Maret 2021

Penulis


UPI  
METI TEMPAH  
FAKS 165082390  
Mandayani

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih yang ditujukan kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bpk Muhammad Said, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
5. Ibu Alinadia, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridinanti Palembang yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
7. Kepala Dinas Pendidikan Kota Palembang dan staf – staf yang terlibat dan telah memberikan izin untuk meneliti dengan memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kedua Orang Tuaku beserta keluarga yang saya cintai.
9. Teman – teman seperjuangan dan sahabat - sahabat terbaik lainnya yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
10. Almater Kebanggaanku.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukannya.

Palembang, maret 2021

Penulis,

Mandayani

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PALGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	8
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	9
2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	10
2.1.4 Tingkatan Budaya Organisasi .....	11

2.1.5	Indikator Budaya Organisasi.....	12
2.1.6	Manfaat Budaya Organisasi .....	13
2.1.7	Pengertian Komitmen Organisasi.....	14
2.1.8	Manfaat Komitmen Organisasi .....	16
2.1.9	Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	17
2.1.10	Indikator Komitmen Organisasi .....	18
2.1.11	Pengertian Standar Operasional Prosedur .....	19
2.1.12	Tujuan dan Manfaat Standar Operasional Prosedur.....	20
2.1.13	Prinsip-Prinsip Standar Operasional Prosedur .....	21
2.1.14	Indikator yang Digunakan dalam SOP.....	22
2.1.15	Pengertian Kinerja.....	23
2.1.16	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2.1.17	Penilaian Kinerja.....	24
2.1.18	Indikator Kinerja .....	26
2.2	Penelitian yang Relevan.....	27
2.3	Kerangka Berfikir .....	30
2.4	Hipotesis .....	31
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
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.....	34



3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.3	Populasi dan Sampel .....	35
3.3.1	Populasi .....	36
3.3.2	Sampel .....	36
3.4	Rancangan Penelitian .....	38
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	39
3.5.1	Variabel Penelitian .....	39
3.5.2	Definisi Operasional .....	39
3.6	Instrumen Penelitian .....	42
3.6.1	Uji Validitas .....	43
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	43
3.7	Teknik Analisis Data .....	44
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	44
3.7.2	Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	45
3.7.3	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	45
3.7.4	Uji Normalitas .....	46
3.7.5	Uji Heteroskedastisitas .....	47
3.7.6	Uji Multikolinieritas .....	47
3.8	Uji Hipotesis .....	48
3.8.1	Uji F (Secara Simultan) .....	48
3.8.2	Uji t (Secara Parsial) .....	49

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kota Palembang .....	51
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Palembang .....	55
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Palembang .....	55
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Pejabat .....	57
4.2 Pembahasan .....	61
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	61
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	62
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	63
4.3.1 Uji Validitas .....	63
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	67
4.4 Teknik Analisis Data .....	69
4.4.1 Analisis Linier Berganda .....	69
4.4.2 Koefisien Korelasi .....	71
4.4.3 Koefisien Determinasi .....	72
4.4.4 Uji Normalitas .....	72
4.4.5 Uji Heteroskedasitas .....	73
4.4.6 Uji Multikolinieritas .....	74

4.5 Uji Hipotesis .....	75
4.5.1 Uji Simultan (Uji F) .....	75
4.5.2 Uji Parsial (Uji t) .....	76

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran .....	80

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	32
3.2 Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang .....	37
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	40
3.3 Skor Responden .....	42
3.4 Kriteria Hubungan Dua Variabel .....	45
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	62
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1) .....	64
4.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2) .....	65
4.6 Hasil Uji Validitas SOP (X3) .....	66
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	67
4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
4.9 Hasil Uji Analisa Linier Berganda .....	69
4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	71
4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	72
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	74
4.13 Hasil Uji F .....	75
4.14 Hasil Uji t .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	30
4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Palembang .....	56

## ABSTRAK

**MANDAYANI, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Muhammad Said, SE,M.Si dan Ibu Alinadia, SE, MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang sebanyak 124 pegawai, dengan sampel penelitian sebanyak 55 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang . Dengan signifikan F sebesar  $0,000 < 0,005$  .Persamaan regresi linier berganda  $Y = 18,149 + (0,137) X_1 + 0,336 X_2 + 0,349 X_3 + e$  Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.  $0,000 < 0,005$  Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,005$ . Terdapat Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,005$ .

***Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Standar Operasional Prosedur dan Kinerja Pegawai***

## **RIWAYAT HIDUP**

MANDAYANI, dilahirkan di Peninjauan pada tanggal 06 Agustus 1997 dari bapak Madrawi dan Ibu Saryati anak kelima dari enam bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 178 OKU, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2013 di SMP Negeri 6 OKU, Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2017 di SMK Negeri 2 Prabumulih. Pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2021

Penulis,

Mandayani

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi, baik lembaga pemerintah maupun swasta ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi. Sehingga sumber daya manusia merupakan unsur terpenting suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi, yaitu dengan selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya.

Setiap organisasi tentunya mempunyai budaya organisasi yang menjadi identitas organisasi itu sendiri, budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami dan di anut oleh semua anggota organisasi. Menurut Fahmi (2014:95), Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan pimpinan organisasi. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja dan budaya organisasi juga akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku



dan kinerja. Dalam hal ini jelas bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan sebagai institusi yang berwenang dalam mengelola dan melaksanakan pendidikan bagi anak bangsa. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan jenjang TK, SD dan SMP di lingkup kota Palembang. Dinas Pendidikan Kota Palembang memiliki budaya organisasi yang diterapkan pada semua pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi tersebut adalah :

1. Budaya Pelayanan Cermat

- a) Cepat
- b) Efisien
- c) Responsif
- d) Melayani dengan hati
- e) Amanah
- f) Teliti

2. Tata Nilai Budaya Kerja

- a) Memiliki Integritas

Keselarasan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan.

- b) Kreatif dan Inovatif

Memiliki daya cipta : memiliki kemampuan untuk menciptakan hal baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya.

c) Inisiatif

Kemampuan pegawai untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.

d) Pembelajar

Selalu berusaha untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme.

e) Menjunjung Meritokrasi

Menjunjung tinggi keadilan dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang kompeten.

f) Terlibat Aktif

Senantiasa berpartisipasi dalam setiap kegiatan.

g) Tanpa Pamrih

Bekerja dengan tulus ikhlas dan penuh dedikasi.

3. Budaya Malu

a) Terlambat masuk kantor

b) Tidak Mengikuti apel

c) Tidak masuk kerja tanpa alasan

d) Sering minta izin tidak masuk kerja

e) Bekerja tanpa program

f) Pulang sebelum waktunya

- g) Sering meninggalkan tugas tanpa alasan penting
- h) Bekerja tanpa pertanggung jawaban
- i) Pekerjaan terbengkalai
- j) Berpakaian seragam tidak rapi dan tanpa memakai atribut lengkap.

Budaya organisasi yang diterapkan oleh Dinas Pendidikan Kota Palembang sebenarnya sudah cukup baik, namun ada saja pegawai yang kurang berkenan dengan pelaksanaannya. Hal tersebut dilihat dari banyak pegawai yang melanggar peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Seperti keterlambatan masuk kerja, tidak mengikuti apel pagi, pulang kerja belum pada waktunya dan sering meninggalkan tugas tanpa alasan penting.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi, dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi, dan sejauh mana pegawai tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya. Maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya (Mardiana, Syarif, 2018). Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Komitmen organisasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang dapat dikatakan masih lemah, hal tersebut ditandai banyak pegawai yang resign dari organisasi, yang disebabkan karena ketidakpuasan dan rasa bosan sehingga lebih memilih untuk mencari pekerjaan lain maupun berwirausaha. Untuk mencapai

suatu pekerjaan yang efektif dan efisien Dinas Pendidikan Kota Palembang telah memberikan suatu rancangan berupa SOP yang akan menjadi pedoman pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Seperti halnya yang dikatakan Sailendra, (2015:11), bahwa “*Standard Operating Procedure (SOP)* merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar”. Penerapan SOP akan mempengaruhi dalam pencapaian kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan SOP semua kegiatan aktivitas operasional dapat terkendali dan terpantau dengan baik, dan meminimalisir tingkat kesalahan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Penerapan SOP yang mengikuti peraturan akan berdampak pada kinerja yang baik, hal ini disebabkan oleh seluruh rangkaian kegiatan operasional yang dijalankan oleh pegawai berjalan dengan semestinya. Penerapan SOP pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang masih perlu dilakukan pengawasan oleh atasan, karena banyak pegawai yang masih mengabaikan SOP yang telah ditetapkan, terutama dalam menjalankan pekerjaan dilihat masih banyak pekerjaan yang kurang terorganisir dengan baik dan menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka selanjutnya dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi dan standar operasional prosedur berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
4. Apakah standar operasional prosedur berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Atas dasar permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan standar operasional prosedur secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah pengetahuan dalam bidang SDM, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi dan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Diharapkan mampu memberikan masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Palembang dalam menyikapi masalah sumber daya manusia menyangkut komitmen organisasi, budaya organisasi dan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan literatur masukan untuk perpustakaan Universitas Tridianti Palembang, dan dengan adanya penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Emron Edison, Y. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta .
- Fahmi, I. (2014). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Hartatik, i. P. (2014). *Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta.
- Kosasih. (2018). *Analisis Tentang Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Standar Prosedur Operasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Tbk (Persero) Wilayah Bandung Timur*. *Jurnal Riset Bisnis*, 95-106.
- Novita, E. (2019). *pengaruh budaya organisasi dan penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai pada KSPSS tunas artha mandiri cabang tuluagung*.
- Putri, N. (2018). *pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru MTS Al-Amaul Khair Palembang*.
- Robbins, Stephen. P. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten. PT. Indah sejati
- Sailendra, Annie. (2015). *Langkah-langkah praktis pembuatan SOP*. Yogyakarta: cetakan pertama, Trans Idea Publishing .
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, a. d. (2012). *Panduan Praktis Penyusunan SOP Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Total Media.
- Wardana, M. N. (2019). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara di Kementrian X Jakarta*. 11.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: CV Nas Media Pustaka.
- [https : // www .Universitas psikologi.com/2019/12/ pengertian komitmen organisasi, dimensi, aspek komitmen organisasi. Html](https://www.universitaspikologi.com/2019/12/pengertian-komitmen-organisasi-dimensi-aspek-komitmen-organisasi.html)