PENGARUH KOMITMEN, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLRESTABES KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Memenuhi Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

MELIAN ANGGRAENI

NPM : 17.01.11.0212

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSERTUJUAN SKRIPSI

Nama	: Melian Anggraeni
Nomor Pokok	: 1701110212
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Polrestabes Kota Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 19-10-2021 Pembimbing I : Baidowi Abdhie, SE., M.P
NIDN : 0210116101

Tanggal 18-10-2021 Pembimbing II : Ellen Sumiarni, SE., M.M
NIDN : 0223116001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Program Studi
Dr. Msy Mikial, SE, M.Si,Ak,CA,CSRS	Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0205026401	NIDN : 0222096301

233/PS/DFE/21

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Melian Anggraeni
Nomor Pokok	: 1701110212
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Komitmen, Kepuasaan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Polrestabes Kota Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 19-10-2021 Ketua Penguji : Baidowi Abhdie, SE., M.P
NIDN : 0210116101

Tanggal 18-10-2021 Penguji I : Ellen Sumiarni, SE., M.M
NIDN : 0223116001

Tanggal 18-10-2021 Penguji II : Noviarni, SE., M.Si
NIDN : 0221116101

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 25-10-2021

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

Ketua Program Studi
Tanggal 25-10-2021

Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

232/PS/DFE/21

Motto :

- *Jika engkau merasa berat menjalani suatu tujuan, ingatlah bahwa "Allah tidak akan menguji hambaNya diluar batas kemampuannya". Jalani hidup dengan keyakinan bahwa Allah selalu bersamamu.*
- *Kegagalan bukanlah akhir dari segalanya, kegagalan mungkin pahit tapi dari kegagalan kita belajar untuk bangkit dan membuka langkah baru untuk keberhasilan.*

Skripsi ini Ku persembahkan kepada :

- *Allah Subhanahu Wa Ta'ala*
- *Papaku dan Mamaku tercinta atas doa dan kasih sayangnya.*
- *Saudari-saudariku tersayang.*
- *Dosen Pembimbing Skripsiku*
- *Para pendidikku yang terhormat.*
- *Sahabat-sahabat, teman-teman, dan rekan seperjuangan.*
- *Almamaterku.*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Melian Anggraeni
NPM	: 17.01.11.0212
Program Studi	: Manajemen
Program Pendidikan	: Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2021

Melian Anggraeni

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmatdan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Polrestabes Kota Palembang”.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukkan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebenarnya keapada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Baidowi Abdhie, SE, MP selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Ellen Sumiarni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Firdaus Sianipar, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
8. Papa dan Mama tercinta yang senantiasa telah mendidik dan memberikan doa'a, semanagat, dukungan serta dorongan kepadaku sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Kakak perempuanku dan Adik-adik perempuanku tersayang atas do'a, dukungan dan semangatnya.
10. Sahabat-sahabat online ku yang selalu menyemangati dalam proses pembuatan skripsi ini.
11. Teman seperjuanagn manajemen angkatan 2017 yang selalu memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Polrestabes Kota Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
13. Seluruh pegawai Sumda/SDM Polrestabes Kota Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
14. Semua pihak yang sudah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2021

Melian Anggraeni

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN PERSETUJUAN iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

ABSTRAK xiv

RIWAYAT HIDUP xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 6

1.4 Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis 8

2.1.1 Pengertian Komitmen 8

2.1.1.1 Dimensi Komitmen 10

2.1.1.2 Indikator Komitmen 11

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Komitmen 12

2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja 13

2.1.2.1 Dimensi Kepuasan Kerja 14

2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja 16

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 17

2.1.3 Pengertian Budaya Organisasi 18

2.1.3.1 Fungsi Budaya Organisasi 20

2.1.3.2 Dimensi Budaya Organisasi 21
2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi 22
2.1.4 Pengertian Kinerja Pegawai 23
2.1.4.1 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai 24
2.1.4.2 Dimensi Kinerja Pegawai 26
2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai 27
2.2 Penelitian Yang Relevan 28
2.3 Kerangka Berpikir 29
2.4 Hipotesis Penelitian. 31
BAB III METODE PENELITIAN
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 32
3.2.1 Sumber Data 32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 33
3.3 Populasi dan Sampel 34
3.3.1 Populasi 34
3.3.2 Sampel 34
3.4 Rancangan Penelitian 34
3.5 Variabel dan Defenisi Operasional 34
3.5.1 Variabel Penelitian 35
3.5.2 Definisi Operasional 35
3.6 Instrumen Penelitian 36
3.7 Uji Instrumen 37
3.7.1 Uji Validitas 38
3.7.2 Uji Reliabilitas 39
3.8 Uji Asumsi Klasik 39
3.8.1 Uji Normalitas 39
3.8.2 Uji Multikolinieritas 40
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas 40

3.9 Teknik Analisis Data 40
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda 40
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi 41
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 42
3.10 Uji Hipotesis 42
3.10.1 Uji F (Uji Simultan) 42
3.10.2 Uji t (Uji Signifikan Parsial) 43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 45
4.1.1 Sejarah Singkat Polrestabes 45
4.1.2 Struktur Organisasi Polrestabes 46
4.2 Uji Instrumen Penelitian 48
4.2.1 Uji Validitas 48
4.2.2 Uji Reliabilitas 52
4.3 Asumsi Klasik 55
4.3.1 Uji Normalitas 55
4.3.2 Uji Multikolinieritas 57
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas 58
4.4 Teknik Analisis Data 59
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda 59
4.4.2 Analisis Koefisien Korelasi 61
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 61
4.5 Uji Hipotesis 62
4.5.1 Uji Simultan (Uji F) 62
4.5.2 Uji Parsial (Uji t) 63
4.6 Pembahasan dan Interprestasi 65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 67
5.2 Saran 67
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :

Halaman

2.1 Penelitian Yang Relevan 29

3.1 Jadwal Penelitian..... 32

3.2 Definisi Operasioanl Variabel..... 36

3.3 Skala Likert 38

3.4 Kriteria Variabel..... 42

4.1 Uji Validitas Variabel Komitmen 48

4.2 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja..... 49

4.3 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi 50

4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai..... 51

4.5 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen..... 53

4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja 53

4.7 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi 54

4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai 54

4.9 Hasil Uji Normalitas 55

4.10 Hasil Uji Multikolinieritas 57

4.11 Hasil Uji Persamaan Regresi..... 59

4,12 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi..... 61

4.13 Hasil (Uji F) 63

4.14 Hasil (Uji t) 64

DAFTAR GAMBAR

Gambar :

Halaman

2.1 Kerangka Berpikir 30

4.1 Struktur Organisasi BAG SDM Polrestabes Palembang 46

4.2 Hasil Uji Normalitas Normal P - P Plot 56

4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 58

ABSTRAK

MELIAN ANGGRAENI, Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Polrestabes Kota Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, S.E, M.P dan Ibu Ellen Sumiarni, S.E, MM).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Polrestabes Kota Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan Kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan menggunakan teknik analisis aplikasi statistik SPSS versi 17. Adapun populasinya berjumlah 46 orang dan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

Kata Kunci : Komitmen, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

RIWAYAT HIDUP

Melian Anggraeni, dilahirkan di Palembang pada tanggal 07 Mei 2000 dari pasangan Bapak Mochamad Taufik, SE., MM dan Ibu Wiwik Elfrida, Ia anak ke 2 dari 4 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 01 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 13 Palembang, dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMA Negeri 02 Palembang. Kemudian pada tahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

Melian Anggraeni

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 5, menyebutkan bahwa Kepolisian merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Dengan demikian dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat, sesuai pula dengan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 23 Tahun 2010, maka dilakukan restrukturiasi organisasi Polri.

Polres/Polresta/Polrestabes adalah struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di daerah kabupaten/kota Kepolisian Resort di wilayah perkotaan biasa disebut Kepolisian Resort Kota (Polresta) atau Kepolisian Resort Kota Besar (Polrestabes). Kota Palembang pada saat ini bukan lagi kota seperti beberapa tahun lalu, karena sudah menjadi pusat pemerintahan, perdagangan dan sejumlah aktivitas internasional. Upaya yang dibentuk saat ini adalah upaya untuk peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian status Kepolisian Resort Kota (Polresta) Palembang akhirnya resmi berubah menjadi Kepolisian Resort Kota Besar (Polrestabes) Palembang. Polres Kota Palembang yang telah menyandang status Polrestabes Palembang berdasarkan Keputusan Kapolri Nomor 1887/x/2019. Peningkatan status tersebut merupakan jawaban atas

tantangan dan tuntutan dari masyarakat akan tingginya harapan akan rasa keamanan, peningkatan pelayanan baik keamanan dan administrasi. Selain itu, kenaikan tipe ini akan meningkatkan kinerja Polrestabes Palembang dalam mengayomi dan melayani masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam organisasi yang memiliki peran penting, dimana keberhasilan suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam organisasi bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Keberhasilan atau terciptanya suatu tujuan tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai pegawai yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi tersebut. Tingkat konsisten pegawai dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu, kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan upaya peningkatan konsisten pegawai pada organisasi agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan pada organisasi tersebut lebih lama. Setiap pegawai berperan penting untuk usaha mencapai tujuan

organisasi, dalam mencapai tujuan itu memerlukan komitmen, kepuasan kerja dan budaya organisasi setiap pegawai untuk menunjukkan organisasi.

Menurut Mayer, Allen & Smith (2010), komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen sebagai berikut. *Affectivitas commitment* sebagai keterkaitan afektif atau psikologi karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya. *Continuance commitment* mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena membutuhkannya. *Normative commitment* sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaanya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral. Maka organisasi membutuhkan pegawai/karyawan yang bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi.

Kinerja kerja yang sangat tinggi sangat diinginkan oleh setiap organisasi, tak terkecuali pada Polrestabes Kota Palembang upaya untuk meningkatkan kinerja harus diimbangi oleh adanya komitmen. Berdasarkan prasurvay yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai Polrestabes Kota Palembang hal ini disebabkan oleh kurangnya komitmen terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan ciri-ciri pegawai yaitu (1). Pegawai

lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan organisasi dalam menyelesaikan target kerja, dimana pegawai akan menghentikan atau meninggalkan pekerjaannya jika ada kepentingan keluarga yang mendesak; (2). Kurang memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pegawai sehingga setelah pekerjaan selesai lebih banyak para pegawai berdiam diri dan santai sambil menunggu waktu istirahat atau jam pulang kerja; (3). Pegawai yang satu dengan yang lainnya kurang perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi khususnya dalam bidang pekerjaan jika salah satu pegawai sudah selesai melakukan pekerjaannya maka pegawai tersebut lebih memilih berdiam diri dibandingkan membantu pekerjaan pegawai lain yang belum selesai. Ini menunjukkan komitmen organisasi pegawai yang rendah berakibat pada rendahnya kinerja pada Polrestabes Kota Palembang.

Dalam organisasi kepolisian, kepuasan kerja merupakan persoalan yang umum yang sering terjadi dan dialami oleh setiap anggota di setiap unit, satuan kerja, ataupun pada setiap anggota di institusi Polri. Hal-hal penting yang perlu dipertimbangkan dalam hubungan tersebut adalah kepuasan kerja, kinerja, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta peningkatan kesejahteraan pegawai. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan latihan kerja serta peningkatan kepuasan kerja pegawai. Karena tingkat kepuasan akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pegawai dengan organisasi menjadi timbal balik. Ketidakpuasan dan

rendahnya tingkat kepuasan pegawai dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidaklancaran suatu organisasi juga semua proses yang ada didalmnya. Hal itu ditandai dengan tingginya tingkat absensi, keterlambatan, kesenjangan, memperlambat pekerjaan bahkan sampai dengan penolakan perintah dari atasan.

Sebagian besar orang beranggapan bahwa kepuasan kerja seorang pegawai ditentukan oleh gaji yang diterima, tetapi pada kenyataannya gaji dan tunjangan yang diterima tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja setiap anggota Polri. Dengan adanya gaji maupun tunjangan kinerja hanya memberikan kepuasan sementara, karena pada dasarnya rasa kepuasan muncul dari dalam pikiran anggota sendiri sebagai respon dari situasi maupun kondisi disekitarnya. Permasalahan rendahnya kepuasan diri kerja ini akan berdampak serius jika tidak ditangani dengan tepat, sehingga diperlukan upaya dalam menangani kepuasan kerja para anggota Polri salah satunya dengan meningkatkan budaya organisasi dalam Kepolisian. Hal tersebut mengamalkan nilai-nilai yang ada dalam instansi Kepolisian pada pekerjaannya dan tidak hanya slogan semata yang hanya diyakini tetapi dijalankan. Peneliti meyakini bahwa ada keterkaitan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, ketika buadaya organisasi kuat berarti nilai-nilai yang ditentukan dalam instansi Kepolisian dapat dipahami dan dijalankan oleh seluruh anggota Polri.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah disebutkan diatas, rendahnya budaya organsasi di instansi Kepolisian, dimana instansi Kepolisian belum bisa merubah paradigma budaya organisasi ke budaya organisasi yang lebih humanis dan juga kepuasan kerja yang rendah. Maka dalam penelitian ini

peneliti ingin mengungkapkan bagaimana persepsi para anggota Polri memandang budaya organisasi yang ada khususnya di Polrestabes Palembang dan melihat kepuasan kerja para anggota Polri. Dengan beberapa alasan diatas maka peneliti ingin meneliti adalah "**Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Polrestabes Kota Palembang**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mencoba merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polrestabes Kota Palembang?
2. Apakah komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polrestabes Kota Palembang?
3. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polrestabes Kota Palembang?
4. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polrestabes Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan:

1. Pengaruh komitmen, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polrestabes Kota Palembang.
2. Pengaruh komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polrestabes Kota Palembang.

3. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polrestabes Kota Palembang.
4. Pengaruh budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polrestabes Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan hasil sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Memberikan kesempatan pada peniliti untuk pemahaman teori-teori, dan pengetahuan yang telah didapatkan selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Palembang. Serta menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam rangka menyusun tulisan ilmiah. Sekaligus sebagai bekal untuk penelitian selanjutnya.
2. Bagi Instansi Kepolisian

   Sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan dan hambatan pada penurunan kinerja didalam organisasi sehingga dapat diperbaiki untuk kedepannya.
3. Bagi Akademisi

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan refrensi dalam penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan penelitian tentang Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Fakultas Ekonomi. 2021. Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi Kedua Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Tridinanti : Palembang.

Gomes, Faustino Cardoso. (2003). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Penerbit Andi.

Griffin, Ricky W. And Moorhead, Gregory. 2014. *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. Edition 11. USA : Natop Boulevard.

Hasibuna, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Heidjrachman, H. Suad. 2014. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Bpfe.

Kasmir. 2016. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Raja Grafindo Persada

Kusumaputri, E.S. 2015. *Komitmen Pada Perubahan Organisa*si. Yogyakarta: Deepublish

Luthans, Fred (2005), *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Irwin.

Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung : PT. Remanja Rosdakarya.

Madjir, Sulbahri, Kamsrin Sa'i, Baidowi Abdhie. 2015. *Panduan Pengolahan Data Dengan Program SPSS*. Palembang.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagla. 2009. *Manejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen.P. 2010. *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Siagian. Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: AlfaBeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Penidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfa Beta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi.* Bandung: Alfa Beta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwarno & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publikdan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tampubulon, Manahan P. 2012. *Perilaku Organisasi (Organzation Behavior).* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Veithzal Rivai, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori praktek. Raja Wali Pers. Jakarta.

Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Yusuf, Ria Mardiana, Darman Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi.* Makasar: Penerbit Nas Media Pustaka.