

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA,
ROTASI PEKERJAAN DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN ILIR
TIMUR I PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

BELA RIZKI JULIANTI

NPM. 1901110140

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

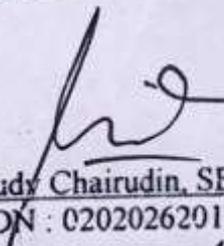
PALEMBANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Bela Rizki Julianti
Nomor Pokok/NPM : 1901110140
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA,
ROTASI PEKERJAAN DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN ILIR TIMUR I PALEMBANG

Pembimbing Proposal
Tanggal : 23 April 2023

Pembimbing I :  Rudy Chairudin, SE.,MP
NIDN : 0202026291

Tanggal : 23 April 2023

Pembimbing II :  Venny Mayasari, SE.,MM
NIDN : 0204078902

Mengetahui,

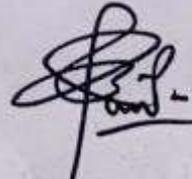
Dekan Bidang Akademik
Tanggal : 20 April 2023...

Ketua Program Studi
Tanggal : 20 April 2023.....




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




Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

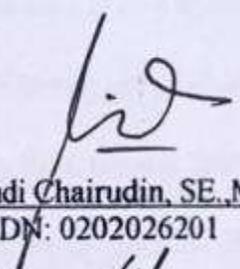
Nama : Bela Rizki Julianti
Nomor Pokok/NPM : 1901110140
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA,
ROTASI PEKERJAAN DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN ILIR TIMUR I PALEMBANG

Penguji Skripsi

Ketua Penguji

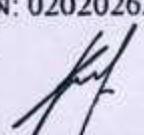
Tanggal : 27 April 2023

Penguji :


Rudi Chairudin, SE.,MP
NIDN : 0202026201

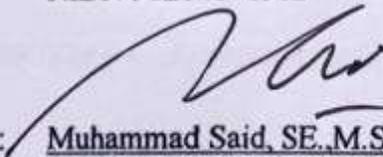
Tanggal : 27 April 2023

Penguji I :


Venny Mayasari, SE.,MM
NIDN : 0204078902

Tanggal : 28 April 2023

Penguji II :


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

Mengetahui,

Dekan Bidang Akademik

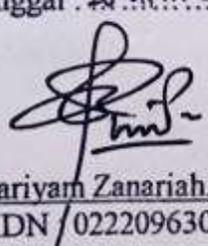
Tanggal : 28 April 2023

Ketua Program Studi

Tanggal : 28 April 2023

257/PS/DFE/23


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


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN / 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bella Rizki Julianti

NPM : 1901110140

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

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

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023



(BELA RIZKI JULIANTI)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Jika kamu ingin hidup Bahagia, Terikatlah pada ALLAH SWT dan tujuan bukan Orang atau benda”.

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah kehadiran ALLAH SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Kepada Kedua Orang Tuaku, Ida Mulyani dan Bapak Sunarto, yang selalu memberikan Semangatku untuk menjadi Orang yang Lebih baik.
- ❖ Kepada saudari kandungku, Dika, Sherly, Kiki, Devan, Zahirah yang selalu memberikan dukungan atau Semangat untuk Meraih Pendidikan yang baik.
- ❖ Terimakasih Kepada Pembimbing Skripsiku Ibu Venny Mayasari, S.E.MM dan Bapak Rudy Chairudin, S.E,MP. Yang telah memberikan Bimbingan dan Arahan Kepadaku.
- ❖ Terimakasih Kepada teman-temanku, Satria, Wulan, Nabila, Putri, Fiska, yang selalu memberikan Semangat untuk mengerjakan Skripsi.
- ❖ Almamater Kebanggaan saya, Program Studi Managemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, Karunia dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Laporan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Rotasi Pekerjaan, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Timur I Palembang”.

Laporan ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Tridianti. Pada kesempatan ini peneliti dengan rendah hati menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang berkenan menyumbangkan pikiran, masukan serta saran terhadap penulisan laporan ini, khususnya kepada :

1. Ibu Dr. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M,SI,AK,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E.MM.Selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Rudy Chairudin S.E,MP selaku Pembimbing I yang telah bersedia memberikan bimbingan dalam penyusunan penelitian ini.
5. Ibu Venny Mayasari, SE.MM selaku Pembimbing II yang telah bersedia memberikan bimbingan dalam penyusunan penelitian ini.
6. Bapak Agusrizal,A.p.,M.Si selaku Kepala Camat Ilir Timur I Palembang.

7. Untuk kedua Orang tua, Bapak dan Ibu serta Saudara-Saudaraku yang sudah mendoakan ku dan suport dari mulai kuliah hingga saat ini.
8. Untuk yang Terkasih Satria Deni Saputra yang selalu menemani di setiap suka dan duka selama kuliah dan menyelesaikan Skripsi ini.
9. Para sahabat dan rekan seperjuangan yang telah saling mendukung dan membersamai selama perkuliahan berlangsung.

Dalam penyusunan laporan Skripsi ini, peneliti telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik, akan tetapi praktikan menyadari masih banyak kekurangan dalam laporan Skripsi ini. Dengan kerendahan hati peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sekalian demi kebaikan di masa yang akan datang. Peneliti berharap semoga laporan Skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi peneliti dan mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Februari 2023

Bela Rizki Julianti

Nim : 1901110140

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	i
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Budaya Organisasi.....	13
2.1.3 Kepuasan Kerja	18
2.1.4 Rotasi Pekerjaan.....	20

2.1.5	Komitmen	22
2.1.6	Kinerja Pegawai	28
2.2	Penelitian Terdahulu.....	31
2.3	Kerangka Pemikiran	35
2.4	Hipotesis	37
2.4.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.4.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.4.3	Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.4.4	Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.4.5	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Rotasi Pekerjaan, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Waktu dan Tempat Penelitian.....	41
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3	Populasi, Sample, dan Teknik Sampling.....	43
3.4	Rancangan Penelitian.....	45
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	46
3.6	Instrumen Penelitian.....	50
3.7	Teknik Analisis Data	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Ilir Timur I

Palembang	62
-----------------	----

4.1.2 Visi, Misi, Value pada Kecamatan Ilir Timur I Palembang	62
4.1.3 Struktur Organisasi Kecamatan Ilir Timur I Palembang	63
4.1.4 Kegiatan Operasional Kecamatan Ilir Timur I Palembang	66
4.2 Gambaran Umum Responden	69
4.2.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	70
4.2.2 Responden Menurut Umur / Usia	70
4.3 Hasil Uji Validitas	70
4.4 Hasil Uji Reliabilitas	72
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.5.1 Hasil Uji Multikolinearitas	75
4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
4.6 Hasil Uji Hipotesis	79
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	80
4.6.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	83
4.6.3 Hasil Uji (f)	84
4.6.4 Hasil Uji (t)	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Bobot Penilaian aitem.....	51
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	52
Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2 Jumlah Responden Menurut Umur/Usia.....	71
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	72
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kepuasan (X2)	72
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja (X3)	73
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Komitmen (X4)	73
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	74
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	76
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 4.12 Persamaan Regresi	81
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	83
Tabel 4.14 Uji F.....	84
Tabel 4.15 Uji Parsial	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1	66

Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, rotasi pekerjaan dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ilir Timur I Palembang

**Oleh :
Bela Rizki Julianti**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, rotasi pekerjaan dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ilir Timur I Palembang. Penelitian ini sendiri menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai di Kecamatan Ilir Timur I Palembang. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Guna membuktikan hipotesis yang telah peneliti ajukan, maka peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan serangkaian pengujian pada data penelitian, didapatkan hasil uji F (simultan) bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, rotasi pekerjaan dan komitmen secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dan dan F hitung sebesar 305,72. Selanjutnya didapati untuk hasil uji t (parsial) menunjukkan budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai sig t $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 22,406, kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai sig t $0,039 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,177, rotasi pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai sig t $0,018 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,531, sementara komitmen memiliki pengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig t $0,225 < 0,05$ dan nilai t hitung 1,244.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, rotasi pekerjaan dan komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ilir Timur I Palembang baik secara simultan maupun parsial, kecuali pada variabel komitmen yang secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : budaya organisasi, kepuasan kerja, rotasi pekerjaan, komitmen, dan kinerja pegawai

The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, Job Rotation and Commitment to Employee Performance in Ilir Timur Sub-District I Palembang

By :

Bela Rizki Julianti

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, job satisfaction, job rotation and commitment to employee performance in Ilir Timur district I Palembang. This study itself uses primary data obtained by distributing questionnaires to 30 employees in Ilir Timur district I Palembang. The data analysis methods used in this study include research instrument test, classical assumption test, and hypothesis test. In order to prove the hypothesis that researchers have proposed, the researchers used multiple linear regression analysis.

Based on a series of tests on the research data, F test results obtained (simultaneous) that organizational culture, job satisfaction, job rotation and commitment significantly affect employee performance with a GIS value of $F_{0.000} < 0.05$ and F count of 305.72. Furthermore, it was found that the results of the T test (partial) showed that organizational culture significantly affects employee performance with a GIS t value of $0.000 < 0.05$ and a t count value of 22.406, job satisfaction significantly affects employee performance with a GIS t value of $0.039 < 0.05$ and a t count value of 2.177, job rotation significantly affects employee performance with a GIS t value of $0.018 < 0.05$ and a t count value of 2.531, while commitment has $0.225 < 0.05$ and the value of t count 1.244.

So, it can be concluded that organizational culture, job satisfaction, job rotation and commitment have an influence on employee performance in Ilir Timur I Palembang District both simultaneously and partially, except for commitment variables that partially do not have a significant influence on employee performance.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, job rotation, commitment, and employee performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi Pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada setiap warga bangsa secara optimal. Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja Pemerintah merupakan suatu hal yang penting masyarakat, karena pemerintah memiliki peran vital dan memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang dirasakan dan menilai adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam pemerintahan, maka organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga yang berada dibawah naungan pemerintah perlu merancang program yang mendukung terciptanya hal tersebut.

Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi dalam melayani pemerintahan yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi

dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia organisasi tersebut. Kinerja pegawai (karyawan) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kinerja yang baik pula oleh seluruh pegawai yang ada di Kecamatan ilir timur 1.

Salah satu penunjang terciptanya kinerja yang baik yaitu adanya komunikasi yang baik dan berjalan lancar antara pimpinan dan pegawai maupun sesama pegawai. Mangkunegara (2014:145) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menjelaskan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi.

Budaya organisasi di sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Para karyawan harus mempelajari budaya organisasi dengan cara bersosialisasi dengan budaya organisasi yang ada. Dengan melakukan sosialisasi, diharapkan agar karyawan mengenal semua komponen budaya organisasi, seperti nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi. (Ernawan, 2011:88). Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Robbins, 2012). Definisi alternatif diberikan oleh Moorthead dan Griffin (dalam

Mckenna: Nick Beech, 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Dengan dukungan sebuah perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan suatu dorongan kinerja yang baik bagi karyawannya, sehingga sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Handoko, 2017:4).

Kepuasan kerja akan di dapat apabila terjadi kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan yang di dapatkan di tempat kerja, sedangkan ketidakpuasan akan muncul apabila harapan tersebut tidak terpenuhi begitu juga halnya yang terjadi pada pegawai di Kecamatan Ilir Timur I, dilihat dari gaji yang diterima oleh pegawai di kantor Kecamatan Ilir Timur I gaji yang diterima oleh sebagian besar pegawai di kantor ini bisa dibilang masih rendah jika di lihat dari UMR yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kota Palembang. Menurut Handoko (2017:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Moorhead & Griffin, (2013:71) kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa

puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Terlepas dari indikator-indikator apa yang dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan sering juga diartikan sebagai kinerja karyawan, sehingga kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah (Siagian, 2014).

Untuk menciptakan terbentuknya karyawan yang mempunyai kinerja yang terbaik, mereka memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang mereka kuasai di bidang pekerjaannya. Tidak jarang kinerja karyawan mengalami pasang surut sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaannya. Kondisi seperti itu disebabkan mungkin terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan dan kebosanan para karyawan dalam pekerjaan, sering perusahaan atau instansi, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada para karyawan.. rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan tersebut harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan dan perilaku karyawan. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil.

Hal ini juga berkaitan dengan dengan karyawan yang harus memiliki komitmen yang baik dalam bekerja. Dengan adanya komitmen yang dimiliki karyawan, karyawan tidak akan mudah keluar masuk perusahaan, yang mengakibatkan suatu organisasi akan stabil dan karyawan akan mencurahkan segala kemampuan mereka guna meningkatkan kinerja mereka bagi perusahaan. Banyak karyawan yang terindikasi kurang memiliki komitmen dalam bekerja terhadap perusahaan dikarenakan mereka bekerja disana hanya sebatas bekerja untuk mendapatkan penghasilan semata tanpa diikuti dengan sikap berkomitmen terhadap pekerjaan tempat mereka bekerja. Mereka bahkan cenderung dapat dengan mudah meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja.

Banyak hal yang terjadi dalam perusahaan seperti saat ini pemerintah daerah Palembang, telah dan sedang menyusun berbagai standar pelayanan dengan adanya standar. Maka dapat diukur seberapa jauh kinerja performance pelayanan dapat dinilai. Standar pelayanan adalah ketentuan bentuk, ukuran, dan pedoman pelayanan umum yang dilakukan sesuai bidang

pelayanan. Hal ini berarti bahwa penyelenggaraan pelayanan berhak menentukan jenis dan kualitas pelayanan Atas dasar kewenangan dan kemampuan daerah masing-masing. Dengan demikian standar pelayanan dapat menjadi alat untuk meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pelayanan terhadap masyarakat. Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, Karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang benar bagi untuk memberikan kemampuan terbentuknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya sebagai pegawai.

Fenomena di atas sangat diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan ditingkat kecamatan sebagai *line office* dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Pejabat pemerintah selaku pemimpin dari suatu lembaga pemerintahan beserta pejabat eselon di bawahnya mempunyai peranan penting untuk memulihkan lingkungan kerja agar sesuai dengan standar profesionalisme dengan selalu memberikan dorongan dan dukungan untuk memotivasi kinerja pegawainya baik dalam bentuk suatu sistem ataupun berupa kebijakan-kebijakan. Dari fenomena yang terjadi ini menimbulkan berbagai pandangan yang ada akhirnya memberikan predikat yang tidak menguntungkan terhadap PNS sebagai aparatur pemerintah. Saat ini, untuk mengikis pandangan buruk tersebut setiap instansi pemerintah berlomba-lomba melakukan pembenahan untuk meningkatkan kualitas, efisiensi dan ketanggapan pelayanan publik.oleh karena itulah perlu

dilakukan berbagai strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik itu sehingga pada akhirnya tujuan dari pelaksanaan pelayanan publik itu akan tercapai dan memberikan tingkat kepuasan kepada masyarakat yang menerimanya.

Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai kinerja yang tinggi. Kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim perusahaan yang baik, sehingga membawa dampak pada kinerja yang tinggi pula.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2011), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif. Agar tercipta kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Perusahaan juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering muncul yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja individu. Diantaranya adalah motivasi karyawan tersebut dan budaya organisasinya (Robbins, 2012).

Dengan adanya perbedaan penelitian dan fenomena yang terjadi membuat penulis tertarik untuk mengkaji kembali hubungan *corporate governance*, ukuran KAP, dan *leverage* dengan penerapan manajemen laba. Berdasarkan latar belakang yang ada penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Rotasi Pekerjaan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Timur I Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Rotasi Pekerjaan, dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Palembang?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Palembang?

3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Palembang?
4. Apakah Rotasi Pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Palembang?
5. Apakah Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Rotasi Pekerjaan, dan Komitmen secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang.
2. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Pegawai Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang.
4. Pengaruh Rotasi Pekerjaan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang.
5. Pengaruh Komitmen Pekerjaan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah Pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmiah dapat memberikan pemahaman mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja, rotasi pekerjaan, dan komitmen

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Kecamatan Ilir Timur I Palembang.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk perpustakaan, dan memberikan informasi kepada peneliti untuk penelitian variabel lainnya selain budaya organisasi, kepuasan kerja, rotasi pekerjaan, dan komitmen dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Citra Kusuma. (2018). “ Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Makmur Industri”. *Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau
- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Colquitt. Jason. A, Lepine. Jeffery. A dan Wesson. Michael. J. 2015. *Organizational Behavior*, 4 thed, McGraw – Hill Education, United States of America
- Ernawan, E. R. (2011). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Eugene Mckenna dan Nic Beech. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI
- Farida, umi. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*, Ponorogo : pusat penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23(Edisi8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J. (2011). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Semarang: Bina Pura Aksara.
- Hani Handoko. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- McShane, Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior:Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. New York: The McGraw-Hill Company.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moeljono, Djokosantoso. 2014. *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Moleong, Lexy. 2010 *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Prawirasentono, Suryadi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat
- Sarwono, Jonathan. 2015. *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: ANDI. 226 hal.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisi Ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wirawan. (2010). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat