

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMITMEN, DISIPLIN KERJA  
DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN  
KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**PUJI NURUL ASTUTI**

**NPM.19.01.11.01.29**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2023**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PUJI NURUL ASTUTI  
Nomor Pokok : 1901110129  
Jurusan/Program Studi : Manajemen/Ekonomi  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM ORGANISASI,  
KOMITMEN, DISIPLIN KERJA DAN  
PROMOSI JABATAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN  
PERMUKIMAN KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 20-Sept-2023 Pembimbing I :   
Mariyam Zanariah,SE,M.M  
NIDN : 0222096301

Tanggal 08-Sept-2023 Pembimbing II :   
Kamariah,S.E.,M.M.  
NIDN : 0221075802

03 / PS / DFE / 23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal 20-Sept-2023



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

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 20-Sept-2023

  
Mariyam Zanariah,SE,M.M  
NIDN : 0222096301

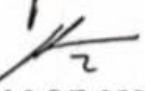
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : PUJI NURUL ASTUTI  
Nomor Pokok : 1901110129  
Jurusan/Program Studi : Manajemen/Ekonomi  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM ORGANISASI,  
KOMITMEN, DISIPLIN KERJA DAN  
PROMOSI JABATAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN  
PERMUKIMAN KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 01-Okt-2023 Ketua Penguji :   
Mariyam Zanariah, SE, M.M.  
NIDN : 0222096301

Tanggal 01-Okt-2023 Penguji I :   
Kamariah, S.E., M.M.  
NIDN : 0221075802

Tanggal 01-Okt-2023 Penguji II :   
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si  
NIDN : 0110117204

03/PS/DFE/23

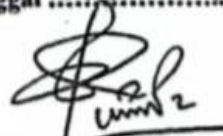
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal 01-Okt-2023



  
Dr. Msy. Mikal, SE, M.SIAk, CA, CSR  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 01-Okt-2023

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M.  
NIDN : 0222096301

## **MOTTO**

**“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya untuk menemukanmu.”**

**– Ali bin Abi Thalib**

**“ Hidup itu bukan hanya tentang kamu, jadi mau hidup sepahit apa, ya  
hidup aja”**

**- Iqbaal Ramadhan**

**Kupersembahkan kepada :**

- **Allah SWT**
- **Rasulullah Muhammad SAW**
- **Kedua orang tuaku terutama  
Bapakku tercinta yang  
berperan banyak dalam  
hidupku dan (Almarhumah  
Ibuku Tersayang)**
- **Untuk Adikku yang tersayang**
- **Almamater tercinta**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Nurul Astuti  
Nomor Pokok : 1901110129  
Jurusan / Program Studi : Manajemen / Ekonomi  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM ORGANISASI,  
KOMITMEN, DISIPLIN KERJA, DAN PROMOSI  
JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN  
KAWASAN PERMUKIMAN 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 dengan ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2023



Puji Nurul Astuti

## **RIWAYAT HIDUP**

**PUJI NURUL ASTUTI**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 17 Juni 2001, dari pasangan Bapak Heru Widodo dan Ibu Epriyanti, saya anak ke 01 dari 2 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 23 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 45 Palembang, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 2 Palembang dan selanjutnya pada tahun 2019 langsung mulai memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah puji dan syukur atas kehadirt Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang.**” Sebagian salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT, sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi :

Dengan selesainya penelitian ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal AE,MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas.
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan Skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
5. Ibu Kamariah,S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dengan menyusun Skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Pimpinan dan staf pegawai pada Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.

8. Kedua orang tua Bapak tercinta dan (Alm Ibu tersayang) yang sangat berkorban demi keberhasilan penulis dan selalu memberikan dukungan sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Kepada teman-teman seperjuangan yang memberikan semangat. Terutama kepada ( Niken Ayu, Pingka Ariyanti, Hauli Rahmi, Reni Lestari, Salfadila Andeta, dan Manda Dini, dll ). Terima kasih atas dukungan dan membantu setiap proses dan perjalanan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Dan untuk Almamater tercinta Universitas Tridinanti.

Harapan dari penulis semoga Allah SWT senantiasa memberikan Karunia-Nya atas budi baik dan amal mereka. Akhir kata, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pada khususnya pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukan. Amiin

Wassalamualaikum wr.wb

Palembang, Juli 2023

Penulis,

**Puji Nurul Astuti**



## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                                       | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN JUDUL</b> .....                           | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....                          | <b>iii</b>  |
| <b>MOTO</b> .....  | <b>iv</b>   |
| <b>BEBAS PLAGIAT</b> .....                                       | <b>v</b>    |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....                                       | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                      | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....  | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                       | <b>xiii</b> |
| <b>ABSTRAK</b> .....   | <b>xiv</b>  |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | <b>xv</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                                   | <b>1</b>    |
| 1.1. Latar Belakang .....  | 1           |
| 1.2. Perumusan Masalah .....                                     | 7           |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....                                     | 8           |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....                                    | 9           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                             | <b>10</b>   |
| 2.1. Kajian Teoritis .....                                       | 10          |
| 2.1.1. Pengertian Iklim Organisasi .....                         | 10          |
| 2.1.1.1. Indikator dan Dimensi Iklim Organisasi .....            | 11          |
| 2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi .....  | 12          |
| 2.1.2. Pengertian Komitmen.....                                  | 14          |
| 2.1.2.1. Dimensi Komitmen .....                                  | 15          |
| 2.1.2.2. Indikator Komitmen .....                                | 15          |
| 2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen .....          | 16          |
| 2.1.2.4. Karakteristik Komitmen Organisasi .....                 | 18          |
| 2.1.3. Pengertian Disiplin Kerja .....                           | 18          |
| 2.1.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....    | 18          |
| 2.1.3.2. Indikator Disiplin Kerja .....                          | 19          |
| 2.1.3.3. Arti Disiplin Kerja .....                               | 20          |
| 2.1.4. Pengertian Promosi Jabatan .....                          | 20          |
| 2.1.4.1. Dasar-dasar Promosi Jabatan .....                       | 22          |
| 2.1.4.2. Syarat-syarat Promosi Jabatan .....                     | 24          |
| 2.1.4.3. Jenis-jenis Promosi Jabatan .....                       | 25          |
| 2.1.4.4. Dampak Pelaksanaan Promosi Jabatan .....                | 26          |
| 2.1.4.5. Pengembangan Pegawai Dalam Rangka Promosi Jabatan ..... | 27          |
| 2.1.4.6. Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan .....             | 28          |
| 2.1.5. Pengertian Kinerja .....                                  | 29          |
| 2.1.5.1. Tujuan Evaluasi Kinerja .....                           | 30          |
| 2.1.5.2. Aspek–aspek Kinerja .....                               | 31          |
| 2.1.5.3. Karakteristik Kinerja .....                             | 32          |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.5.4. Dimensi dan Indikator Kinerja .....                      | 32        |
| 2.2. Penelitian Lain Yang Relevan .....                           | 34        |
| 2.3. Kerangka Berpikir .....                                      | 35        |
| 2.4. Hipotesis Penelitian .....                                   | 36        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                            | <b>38</b> |
| 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....                            | 38        |
| 3.1.1. Tempat Penelitian .....                                    | 38        |
| 3.1.2. Waktu Penelitian .....                                     | 38        |
| 3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....                     | 39        |
| 3.2.1. Sumber Data .....  | 39        |
| 3.2.2. Teknik Pengumpulan Data .....                              | 39        |
| 3.3. Populasi, Sampel dan Sampling .....                          | 40        |
| 3.3.1. Populasi .....   | 40        |
| 3.3.2. Sampel dan Sampling .....                                  | 42        |
| 3.4. Rancangan Penelitian .....                                   | 42        |
| 3.5. Variabel dan Definisi Operasional .....                      | 43        |
| 3.5.1. Variabel .....   | 43        |
| 3.5.2. Definisi Operasional .....                                 | 43        |
| 3.6. Instrumen Penelitian .....                                   | 45        |
| 3.6.1. Uji Validitas .....  | 45        |
| 3.6.2. Uji Reliabilitas .....                                     | 46        |
| 3.7. Uji Asumsi Klasik .....                                      | 46        |
| 3.7.1. Uji Normalitas .....                                       | 46        |
| 3.7.2. Uji Heteroskedastisitas .....                              | 47        |
| 3.7.3. Uji Multikolinearitas .....                                | 47        |
| 3.8. Teknik Analisis .....  | 48        |
| 3.8.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....                     | 48        |
| 3.8.2. Analisis Koefisien Kolerasi .....                          | 48        |
| 3.9. Analisis Koefisien Diterminasi .....                         | 49        |
| 3.10. Uji Hipotesis .....   | 50        |
| 3.10.1. Uji Simultan .....  | 50        |
| 3.10.2. Uji Signifikan .....                                      | 51        |
| <b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>               | <b>53</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....                                | 53        |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....                            | 53        |
| 4.1.2 Visi .....  | 54        |
| 4.1.3 Misi .....  | 55        |
| 4.1.4 Struktur Organisasi .....                                   | 56        |
| 4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab .....                              | 57        |
| 4.1.5.1 Kepala Dinas DPRKP .....                                  | 58        |
| 4.1.5.2 Sekretaris DPRKP .....                                    | 58        |
| 4.1.5.3 Sub Bagian Umum Kepegawaian .....                         | 59        |
| 4.1.5.4 Sub Bagian Keuangan .....                                 | 59        |
| 4.1.5.5 Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .....                | 59        |
| 4.1.5.6 Bidang Perumahan .....                                    | 60        |
| 4.1.5.7 Bidang Penyehatan Lingkungan dan Kawasan Permukiman ..... | 60        |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.1.5.8 Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD) DPRKP ..... | 61        |
| 4.1.5.9 Kelompok Jabatan Fungsional .....              | 61        |
| 4.2 Hasil dan Pembahasan .....                         | 61        |
| 4.3 Uji Instrumen .....                                | 66        |
| 4.3.1 Uji Validitas .....                              | 66        |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas .....                           | 72        |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik .....                            | 76        |
| 4.4.1 Uji Normalitas .....                             | 76        |
| 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....                    | 77        |
| 4.4.3 Uji Multikolonieritas .....                      | 78        |
| 4.5 Teknik Analisis Data .....                         | 79        |
| 4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....           | 79        |
| 4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi .....                | 81        |
| 4.6 Analisis Koefisien Diterminasi .....               | 82        |
| 4.7 Uji Hipotesis .....                                | 83        |
| 4.7.1 Uji Simultan (Uji F) .....                       | 83        |
| 4.7.2 Uji Parsial (Uji t) .....                        | 84        |
| 4.8 Hasil Penelitian dan Pembahasan .....              | 89        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                | <b>92</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                   | 92        |
| 5.2 Saran .....  | 93        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                            | <b>95</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                                  | <b>97</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan .....                                | 34 |
| Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian .....                                     | 38 |
| Tabel 3.2 Skala Likert .....  | 40 |
| Tabel 3.3 Jumlah Populasi .....   | 41 |
| Tabel 3.4 Variabel, Definisi, dan Indikator .....                           | 44 |
| Tabel 3.5 Interpretasi Nilai (r) .....                                      | 49 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                         | 62 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....                                  | 63 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                   | 64 |
| Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                            | 65 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) .....     | 67 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen ( $X_2$ ) .....             | 68 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....       | 69 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan ( $X_4$ ) .....      | 70 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....            | 71 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) ..... | 72 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen ( $X_2$ ) .....         | 73 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....   | 74 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan ( $X_4$ ) .....  | 75 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....        | 76 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas .....                                       | 77 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                              | 78 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas .....                                | 79 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....                          | 80 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi .....                      | 81 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Koefisien Diterminasi .....                   | 82 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....                                 | 83 |
| Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....                                  | 85 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....         | 35 |
| Gambar 2.2 Struktur Organisasi DPRKP ..... | 57 |

## **ABSTRAK**

**PUJI NURUL ASTUTI, Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM dan Ibu Kamariah, SE.,MM)**

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang merupakan salah satu dinas yang ada di kota Palembang yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Iklim Organisasi, Komitmen, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel Dari penelitian pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang adalah berjumlah 83 responden dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Jenis data dalam pengambilan data ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS versi 26.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F  $0,000 < 0,05$  dan nilai sig t  $0,001 < 0,05$  . Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi ditunjukkan dengan nilai sig t  $0,000 < 0,05$  artinya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Komitmen ditunjukkan dengan nilai sig t  $0,000 < 0,05$  artinya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja ditunjukkan dengan nilai sig t  $0,000 < 0,05$  artinya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan Promosi Jabatan ditunjukkan dengan nilai sig t  $0,001 < 0,05$  yang artinya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci : Iklim Organisasi, Komitmen, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

**PUJI NURUL ASTUTI, The Influence of Organizational Climate, Commitment, Work Discipline and Position Promotion on Employee Performance at the Public Housing and Settlement Area Department of Palembang City (Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE., MM and Mrs. Kamariah, SE., MM)**

The Palembang City Public Housing and Residential Area Service is one of the agencies in the city of Palembang which is directly responsible to the Governor of South Sumatra. This research aims to determine whether there is a significant influence of Organizational Climate, Commitment, Work Discipline and Position Promotion on Employee Performance at the Public Housing and Residential Area Department of Palembang City. This research uses a quantitative method with a descriptive approach. Sample: From research on employees of the Department of Public Housing and Residential Areas of Palembang City, there were 83 respondents using a saturated sampling technique. The types of data in this data collection are primary data and secondary data. The primary data was obtained by distributing questionnaires to respondents, by carrying out validity and reliability tests. Meanwhile, hypothesis testing is carried out using the F test and t test. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS version 26 tools.

The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables of influence of Organizational Climate, Commitment, Work Discipline and Position Promotion jointly influence Employee Performance in the Public Housing and Residential Area Department of Palembang City. This shows a sig F value of  $0.000 < 0.05$  and a sig t value of  $0.001 < 0.05$ . The partial test results also show that the Organizational Climate variable is indicated by a sig t value of  $0.000 < 0.05$ , meaning it influences employee performance, Commitment is indicated by a sig t value  $0.000 < 0.05$ , meaning it influences employee performance, Work Discipline is indicated by a sig t value  $0.000 < 0.05$  means it has an effect on employee performance, and Position Promotion is indicated by a sig t value of  $0.001 < 0.05$  which means it has an effect on employee performance.

**Keywords: Organizational Climate, Commitment, Work Discipline, Position Promotion and Employee Performance**

---

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini di perlukan suatu organisasi yang dapat membantu perusahaan untuk dapat bersaing dengan pesaing baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri, Karena suatu organisasi yang berkualitas dapat meningkatkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Suatu perusahaan merupakan suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa bagi konsumen dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Dalam usahanya merealisasikan tujuan itu, perusahaan sebagai sebuah organisasi, dituntut untuk beroperasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi



dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan tujuan perusahaan dapat tercapai. Robbin, (2016 : 260) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu sehingga pegawai memiliki tingkat kerja yang baik dan optimal mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja tersebut merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang. Kinerja yang optimal ditandai dengan seorang pegawai tersebut berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghargai waktu dan sungguh-sungguh untuk bekerja sehingga hasilnya lebih baik. Sedangkan rendahnya kinerja pegawai secara umum dapat diketahui dari lambatnya proses kerja dan buruknya kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, bahkan tingginya jumlah kesalahan dalam bekerja. Hal ini misalnya adalah kurang tepatnya kerja dan kualitas pekerjaan, rendahnya tingkat kemampuan dalam bekerja, baik itu dalam kemampuan menganalisa data/informasi, dan kemampuan mengevaluasi. Oleh karena itu diharapkan kepada setiap pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi ini nantinya akan membawa hasil yang optimal sehingga tujuan tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi. Menurut (Pasaribu, 2016) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada

perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi dengan baik. Kinerja pegawai rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi setiap organisasi atau kantor karena tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan. Selain itu iklim organisasi juga syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional maupun sosial. Kurangnya iklim organisasi dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai standar karena pegawai tidak mencintai pekerjaannya. Selain itu, kurangnya komitmen yang timbul dari dalam diri sendiri maupun pimpinan akan mengakibatkan kurangnya iklim organisasi.

Komitmen kerja bagi pegawai tidak kalah pentingnya, kurangnya komitmen juga dapat menghambat kinerja para pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman. Karena komitmen adalah keterikatan yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya sendiri. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut (Robbert & Judge 2017) komitmen adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Organisasi harus memberikan perhatian yang penuh dan membuat pegawai percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen pegawai. Jika komitmen pegawai telah

diperoleh maka akan didapatkan pegawai yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian untuk tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Selain itu, kinerja pegawai juga erat kaitannya dengan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017 : 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut Yuwono (2015 : 93) adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau memenuhi keputusan yang telah ditetapkan. Karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek paling sensitif didalam hubungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi singkat peneliti pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang didapatkan informasi bahwa belum terwujudnya disiplin kerja pegawai, karena masih ada para pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang ada, kesadaran untuk meningkatkan budaya organisasi masih rendah, hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala pegawai yang menunda pekerjaan pada waktu tertentu dan pegawai meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas.

Adanya peranan pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap pegawai juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh pegawai agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan secara maksimal. Mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya

disiplin kerja yang menjadi faktor penyebab kinerja pegawai belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan untuk membentuk dan memperbaiki sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja dengan komperatif.

Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang di berikan seorang pimpinan atau atasan behubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Selain disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu promosi jabatan.

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan organisasi. (Hasibuan, 2018:107) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan seorang pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dan dengan adanya promosi jabatan, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan SDM yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan juga bertujuan untuk meregenerasi SDM dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Promosi jabatan sangat penting dilakukan untuk membantu

pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai bertanggung jawab, pemberian bonus dan kenaikan gaji. Dan promosi jabatan sebagai sesuatu yang paling menarik karena promosi bersifat permanen dan berlaku jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang pegawai dinaikan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih semangat dalam melaksanakan satu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, yang ada di kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang. Dinas tersebut mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan wewenang/kewenangan pembangunan perumahan dan kawasan permukiman sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pembangunan infrastrukturnal perumahan dan permukiman baik di perkotaan maupun di perdesaan menjadi sangat penting dalam rangka memenuhi kebutuhan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat mencakup rumah sehat sederhana layak huni, sarana dan prasarana permukiman, perbaikan jalan lingkungan.

Iklim Organisasi, Komitmen, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan sangatlah penting bagi perusahaan. Karena merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses meningkatkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, serta proses pembinaan dan pengarahan manusia dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul :

**“ PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMITMEN, DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA PALEMBANG “**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh iklim organisasi, komitmen, disiplin kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?
2. Apakah ada pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?

4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?
5. Apakah ada pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, komitmen, disiplin kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?

5. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian diharapkan dari peneliti ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dan bermanfaat untuk mengukur, mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai referensi untuk penelitian serupa di masa yang akan datang dan diharapkan dapat dipakai sebagai informasi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi Instansi

Hasil dari peneliti ini diharapkan mampu memberi masukan bagi instansi bahwa Iklim Organisasi, Komitmen, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Kinerja Pegawai dapat berpengaruh.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). “ *Evaluasi Kinerja SDM* ” Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). “ *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.* ” E-Jurnal Manajemen,8(1), 231-258.
- Citrawati, Evi, And Khuzaini. (2021). “ *Pengaruh Kepuasan Kinerja Motivasi Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai.*” Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen(2021)
- Fauzi, (2018). “ *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GARUDA INDONESIA Cabang Palembang.* ” Palembang : Universitas Tridinanti.
- Haryanto, Arif Tri. (2018). “ *Pengaruh Promosi Jabatan dan Intensif Prestasi Kerja Karyawan pada PT. INDOMARCO PRISMATAMA.* ” Palembang : Universitas Tridinanti.
- Hasibuan, M. (2017). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia.* ” Jakarta : Bumi Aksara
- Kamarudin, Putri Nanda., Zulkarnain Lubis. (2021). “ *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Batu Bara.*”Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik, Vol.3, No.2
- Pasaribu, Evan Karno. (2016). “ *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Bali.*” Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. (2016). “ *Manajemen* ” Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi P, (2016), Erlangga, Jakarta
- Rusby, Zulkifli. (2017:72). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ” Rajawali Pers.(In Press)
- Simamora. (2011). “ *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Edisi III.* ” Cetakan Ketujuh. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Silvia, Yesi Risa. (2016). “ *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Perusahaan Umum JAMKRINDO.* ” Palembang : Universitas Tridinanti.

- Sudarmanto. (2011). “ *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* ”  
Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). “ *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi IV.* ” Cetakan Kedua.  
Jakarta : Kencana Prenada.
- Sondang P. Siagian. (2010). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ” Jakarta :  
Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. Wiratma. (2015) “ *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* ”  
Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ” Jakarta : Prenada  
Media Group.
- Veithzal, Rivai Zainal, S. (2015). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ” untuk  
Perusahaan. Edisike-7. Depok : PT. RAJAGRAFINDO.
- Wirawan. (2010). “ *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia.* ” Jakarta : Salemba Empat