

**PENGARUH PELATIHAN KERJA,KEPUASAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI  
PADA LINGKUNGAN SATUAN KERJA DI BIDANG KEUANGAN  
POLDA SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**GERI ARIANSYA**

**NPM : 2101110189**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Geri Arlansya  
 Nomor Pokok/NRM : 2101110189  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA,  
 KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
 ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
 PEGAWAI NEGERI PADA LINGKUNGAN  
 SATUAN KERJA DI BIDANG KEUANGAN  
 POLDA SUMATERA SELATAN

Pembimbing Skripsi

Tanggal ~~10-02-2025~~ Pembimbing I :  Bambang Abdhic, S.E., M.P.  
 NIDN. 0210116101

Tanggal 10-02-2025 Pembimbing II :  Suharti, S.E., MM  
 NIDN. 0220086501

Mengetahui,



Dr. Mhy Mikhal, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
 NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

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


150/PS/DFEB/25

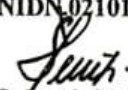
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

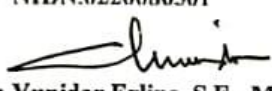
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Geri Ariansya  
 Nomor Pokok/NRM : 2101110189  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA,  
 KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
 ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
 PEGAWAI NEGERI PADA LINGKUNGAN  
 SATUAN KERJA DI BIDANG KEUANGAN  
 POLDA SUMATERA SELATAN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10-02-2025 Ketua penguji I :   
 NIDN.0210116101

Tanggal 10-02-2025 Penguji II :   
 : Sunarti, S.E., MM  
 NIDN.0220086501

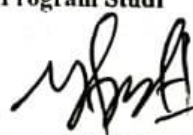
Tanggal 10-2-2025 Penguji III :   
 : Yunidar Erlina, S.E., M.Si.  
 NIDN.0230066302

Mengesahkan,



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

Ketua Program Studi

  
Dr. Yolanda Vevbitha., SE., M.SI  
 NIDN : 0226028303

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Kesuksesan tidak akan bertahan jika dicapai dengan jalan pintas”**

**”Keberanian adalah Langkah pertama menuju mimpi”**

### **PERSEMBAHAN :**

- **Allah Swt**
- **Kepada Orang tuaku tersayang**
- **Alamater tercinta**

**PERYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : GERI ARIANSYA  
Nomor Pokok /NIM : 2101110189  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Judul Skripsi :Pengaruh Pelatihan Kerja,Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Pada Lingkungan Satuan Kerja Di Bidang Keuangan Poldas Sumatera Selatan.

Menyatakan Bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak Ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian Hari terbukti bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-Bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia Menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Januari 2025



GERI ARIANSYA

**PERYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : GERI ARIANSYA  
Nomor Pokok /NIM : 2101110189  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Judul Skripsi :Pengaruh Pelatihan Kerja,Kepuasan Kerja Dan  
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Negeri Pada Lingkungan Satuan Kerja Di Bidang  
Keuangan Poldasumatera Selatan.

Menyatakan Bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak Ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian Hari terbukti bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-Bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia Menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Januari 2025

GERI ARIANSYA

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Negeri Pada Satuan Kerja di Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan”**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan baik segi penyajian maupun segi pembahasannya. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu penulis sangat mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hj. Edizal, AE, MS selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariyah, SE., MM selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M.P Selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penilitan
5. Ibu Suharti, S.E., MM Selaku Dosen Pembimbing anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penilitan
6. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
7. Pimpinan Bidkeu Polda Sumatera Selatan serta Pegawai Negeri yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian

8. Kedua orang tua tercinta penulis tersayang yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan proposal ini dengan baik
9. Sahabat-sahabat penulis dilingkungan kampus, Nuriyah, Andra, Andrian, Susila, Wulan dan Raynal, terimakasih selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama ini
10. Kepada kekasih penulis yaitu Eta risma terimakasih selalu ada sebagai support system selama masa perkuliahan, dan senantiasa sabar mendengar keluh kesah penulis.
11. Kepada Mbak Nurlaili Spd., Msi dan Agista,,SE Terimakasih telah membantu penulis di awal perkuliahan.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi penulis ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih atas segala dukungannya semoga apa yang kita lakukan selalu mendapatkan limpahan rahmat dari Allah SWT dan berguna bagi kita semua. Aamiin ya Rabbalalamin..

Palembang, Januari 2025

Gerri Ariansya



## DAFTAR ISI

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| HALAMAN JUDUL.....        | i   |
| HALAMAN PERSETUJUAN ..... | ii  |
| KATA PENGANTAR.....       | iii |
| DAFTAR ISI .....          | iv  |
| DAFTAR TABEL .....        | v   |
| DAFTAR GAMBAR... ..       | vi  |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| 1.1 Latar Belakang .....    | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah .....   | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....  | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

|   |    |
|---|----|
| 2.1 Kajian Teoritis .....                           | 8  |
| 2.1.1 Pelatihan .....                               | 8  |
| 2.1.2 Manfaat Pelatihan Kerja .....                 | 9  |
| 2.1.3 Tujuan Pelatihan .....                        | 9  |
| 2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....       | 9  |
| 2.1.5 Dimensi Pelatihan Kerja.....                  | 11 |
| 2.1.6 Indikator Pelatihan.....                      | 12 |
| 2.1.7 Kepuasan Kerja .....                          | 12 |
| 2.1.8 Manfaat Kepuasan Kerja .....                  | 13 |
| 2.1.9 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..... | 14 |

|  |    |
|--|----|
| 2.1.10 Dimensi Kepuasan Kerja .....                      | 15 |
| 2.1.11 Indikator Kepuasan Kerja .....                    | 16 |
| 2.1.12 Komitmen Organisasi .....                         | 17 |
| 2.1.13 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi..... | 17 |
| 2.1.14 Dimensi Komitmen Organisasi .....                 | 18 |
| 2.1.15 Indikator Komitmen Organisasi.....                | 19 |
| 2.1.16 Kinerja Pegawai.....                              | 20 |
| 2.1.17 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....    | 21 |
| 2.1.18 Manfaat Kinerja Pegawai .....                     | 21 |
| 2.1.19 Dimensi Kinerja Pegawai .....                     | 22 |
| 2.1.20 Indikator Kinerja Pegawai .....                   | 23 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu.....                            | 24 |
| 2.3 Kerangka Berfikir.....                               | 25 |
| 2.4 Hipotesis .....                                      | 27 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....        | 28 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian.....                 | 28 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian .....                 | 28 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data ..... | 30 |
| 3.2.1 Sumber Data .....                      | 29 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....          | 30 |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....                | 30 |
| 3.3.1 Populasi .....                         | 30 |

|  |    |
|--|----|
| 3.3.2 Sampel .....                           | 31 |
| 3.3.3 Sampling.....                          | 31 |
| 3.4 Rancangan Penelitian .....               | 31 |
| 3.5 Variabel dan Defnisi Operasional .....   | 32 |
| 3.5.1 Variabel penelitian.....               | 32 |
| 3.5.2 Definisi Operasional.....              | 32 |
| 3.6 Instrumen Penelitian .....               | 36 |
| 3.6.1 Uji Validasi.....                      | 37 |
| 3.6.2 Uji Realibitas .....                   | 37 |
| 3.7 Teknik Analisi Data.....                 | 38 |
| 3.8 Analisis Kualitatif.....                 | 38 |
| 3.8.1 Analisis Kuantitatif.....              | 38 |
| 3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....                | 39 |
| 3.8.1.2 Uji Normalitas .....                 | 39 |
| 3.8.1.3 Uji Multikolineritas .....           | 39 |
| 3.8.1.4 Uji Heteroskedastisitas .....        | 40 |
| 3.8.1.5 Metode Analisis Data .....           | 40 |
| 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda ..... | 40 |
| 3.8.3 Anlisis Koefisien Korelasi (r).....    | 41 |
| 3.8.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....  | 42 |
| 3.8.4.1 Uji Hipotesis.....                   | 42 |
| 3.8.4.2 Uji Simultan (Uji F) .....           | 43 |
| 3.8.4.3 Uji Parsial (Uji t).....             | 44 |
| 3.9 Sistematika Penulisan.....               | 44 |

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PERSEMBAHAN**

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Hasil Pembahasan.....                              | 46 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Bidang Keuangan .....            | 46 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Instansi.....                      | 51 |
| 4.1.3 Stuktur Organisasi .....                         | 52 |
| 4.1.4 Organisasi Tata Kerja Bidang Keuangan .....      | 53 |
| 4.2 Hasil Penelitian.....                              | 57 |
| 4.2.1 Deskripsi Profil responden .....                 | 57 |
| 4.3 Uji Validitas dan Rehabilitas.....                 | 59 |
| 4.3.1 Uji Validitas .....                              | 59 |
| 4.3.2 Uji Reabilitas .....                             | 61 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik .....                            | 62 |
| 4.4.1 Uji Normalitas.....                              | 62 |
| 4.4.2 Uji Mutikolinieritas.....                        | 63 |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastitas .....                      | 64 |
| 4.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....          | 64 |
| 4.6 Uji Koefisien Korelasi .....                       | 66 |
| 4.7 Uji Koefisien Determinasi .....                    | 69 |
| 4.8 Uji Hipotesis Statistik .....                      | 70 |
| 4.8.1 Uji F (pengujian Hipotesis Secara Simultan)..... | 70 |
| 4.1.2 Uji t (pengujian Hipotesis Secara Parsial).....  | 71 |
| 4.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....                   | 74 |

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**  
**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

### DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan.....                            | 22 |
| Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian .....                                | 28 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional.....                                    | 33 |
| Tabel 3.3 Skala Likert .....   | 36 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan usia .....               | 57 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....       | 58 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 59 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas .....                                    | 60 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....                                 | 61 |
| Tabel 4.6 Uji Normalitas .....   | 62 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....                            | 63 |
| Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....                | 65 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi (X1) .....                                | 67 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi (X2) .....                               | 68 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Korelas (X3) .....                                | 68 |
| Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi $R^2$ .....                     | 69 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (F) .....                                | 70 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji t .....   | 71 |

**DAFTAR GAMBAR**

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....     | 26 |
| Gambar 4.1 Stuktur Organisasi .....    | 52 |
| Gambar 4.2 Uji Heteroskedastitas ..... | 64 |

## ABSTRAK

**GERI ARIANSYA. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Negeri Pada Satuan Kerja di Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan ( dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M.P dan Ibu Suharti, S.E., MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Negeri Pada Satuan Kerja di Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Instrumen yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan computer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 27, koefisien determinasi dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ada Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai negeri.

***Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai***



## ABSTRAK

**GERI ARIANSYA** *The Influence of Job Training, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Civil Servants' Performance in the Financial Division of the South Sumatra Regional Police (under the supervision of Mr. Baidowi Abdhie, S.E., M.P and Mrs. Suharti, S.E., M.M.)*

*This study aims to analyze whether there is an influence of job training, job satisfaction, and organizational commitment on the performance of civil servants in the financial division of the South Sumatra Regional Police. The population in this study consisted of 33 respondents. Data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. The instruments used included validity tests, reliability tests, with data analysis techniques employing multiple linear regression analysis using the help of the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 27, the coefficient of determination, and classical assumption tests, which include normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. The hypothesis tests used in this study were the simultaneous test (F-test) and the partial test (T-test).*

*The results of the study indicate that the variables of job training, job satisfaction, and organizational commitment have a simultaneous effect on the performance of civil servants. The study also shows that job training, job satisfaction, and organizational commitment significantly affect the performance of civil servants.*

**Keywords:** *Job Training, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Civil Servants' Performance*

## **RIWAYAT HIDUP**

**NAMA GERI ARIANSYA**, Lahir di Muara Lintang pada tanggal 19 juli 1998 dari ayah sahrul Gunawan dan Ibu am eni, anak ke dua dari empat bersaudara.

Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar diselesaikan Pada tahun 2011 di SD Negeri 26 air kandis pendopo barat .Sekolah Menegah Pertama di selesaikan pada tahun 2014 di smp 2 Karang Caya,dan selanjutnya Menyelesaikan sekolah menegah Atas pada tahun 2017 di SMA satu pendopo Barat Empat lawing Pada tahun 2021 masuk ke Perguruan Tinggi Swasta tepatnya di Universitas Tridinanti Palembnag dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Dan Mengambil Konsenterasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi seperti sekarang ini Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting didalam sebuah perusahaan. Berbagai macam visi dan misi yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai tugas untuk membawa perusahaan mencapai tujuan. Dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan. Agar sistem ini berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus diperhatikan karena beberapa aspek sangat penting seperti pelatihan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi kinerja karyawan dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu sistem penting, pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut, (Simanjuntak et al., 2021) Kinerja adalah kinerja yang memungkinkan seluruh pegawai dapat secara efektif dan efisien melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, dan kinerja yang memungkinkan seluruh pegawai dapat melaksanakan segala kerjaan dan tanggungan yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Muhammad Aditya Lukman (2024) Pelatihan kerja adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat.

Menurut Ahmad Mukhtar (2020) Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja dan retensi tenaga kerja dalam suatu organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan dipahami oleh para pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia. komitmen organisasi adalah aspek gaya kepemimpinan, hal ini mengingat karena organisasi terdiri dari personil yang saling bekerja sama, saling berhubungan, berinteraksi, berintegrasi dan berkomunikasi dalam berbagai tugas organisasi yang ada dalam suatu organisasi diantaranya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Luthans dalam Putra & Utama, (2018) komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasinya dan proses berkelanjutan dari pegawai yang mengekspresikan perhatiannya pada organisasi untuk keberhasilan dan kemajuan yang berlanjut. Moorhead dan Griffin dalam Budiono, (2021) menjelaskan komitmen organisasi sebagai sikap individu untuk mengenal dan terikat dengan organisasinya. Komitmen sebagai

penentu utama dari pegawai untuk mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan organisasi sehingga pegawai dapat bertahan dalam organisasi, baik dalam jangka panjang atau pendek. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama suatu organisasi adalah kinerja karyawannya karena karyawan yang bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan kurang dihargai tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan tidak berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya atau dalam mengerjakan tugas yg diberikan pimpinan.

Kepolisian daerah (polda) yang dulu bernama komando daerah kepolisian (komdak atau Kodak) VI/salah satunya polda sumatera selatan yang terletak di jalan jenderal sudirman No.KM.4, RW. 5 pahlawan, kecamatan kemuning, kota Palembang sumatera selatan kode post 30151 adalah pelaksana tugas kepolisian ri wilayah propinsi sumatera selatan yang termasuk dalam golongan polda tipe A yang dipimpin oleh kepala kepolisian daerah berpangkat inspektur jenderal polisi di dalam lingkungan kepolisian daerah sumatera selatan terdapat beberapa satuannya diantaranya bidang keuangan yang sedang diteliti oleh penulis.

Salah Satu Fenomena yang terjadi di Polda Sumatera Selatan ini adalah Kinerja pegawai yang dituntut untuk Bekerja secara optimal. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai sebetulnya sangat banyak, tetapi penulis mengambil tiga Faktor dari sekian banyaknya masalah Faktor tersebut yaitu Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Berdasarkan Observasi yang dilakukan oleh penulis terlihat bahwa Kinerja Pegawai Masih belum optimal.

Fenomena yang terjadi menyangkut masalah Kinerja Pegawai yaitu Pelatihan Kerja. Pelatihan Kerja yang dilakukan oleh Satker Bidang Keuangan yaitu program Pelatihan Kerja dalam mengoperasionalkan program *Microsoft Office* untuk mengelola data keuangan dan hal lainnya. Akan tetapi tidak seluruh pegawai dapat menggunakan program *Microsoft Office* dikarenakan beberapa pegawai mengalami kesulitan menggunakan aplikasi *Microsoft Office* karena mereka tidak terbiasa menggunakan beberapa fitur yang tersedia sehingga terjadinya sebuah penumpukan kerja yang Mengakibatkan Kinerja Pegawai belum optimal.

Selain dari itu Kepuasan Kerja memengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai Di bidang keuangan Polda Sumatera Selatan. Fenomena yang terjadi ialah kurangnya komunikasi antara rekan kerja dengan baik sehingga adanya kesalah pahaman antara pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja ada juga Komitmen Organisasi yang menjadi masalah atau mempengaruhi kinerja pegawai Komitmen organisasi seperti jadwal libur pegawai yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan contohnya pegawai yang harusnya libur tiba-tiba dipanggil untuk bekerja sehingga pegawai mengerjakan pekerjaan itu dengan perasaan terpaksa sehingga cenderung menurunkan kinerja pegawai.

Berkaitan dengan hal tersebut maka penulis ingin mengkaji lebih lanjut suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Lingkungan Satuan kerja di Bidang Keuangan polda Sumatera Selatan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penuls mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh Secara Simultan terhadap kinerja pegawai negeri pada lingkungan satuan kerja Di Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan?
2. Apakah pelatihan Kerja berpengaruh Secara Parsial terhadap kinerja Pegawai negeri pada Lingkungan satuan kerja Di Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh Secara Parsial terhadap kinerja Pegawai negeri pada Lingkungan satuan kerja Di Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan ?
4. Apakah komitmen organisasi Secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai negeri pada Lingkungan satuan kerja Di Bidang keuangan Polda Sumatera Selatan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan agar mearngetahui, menganalisis dan apakah pelatihan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan satuan kerja Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan.
2. Penelitian ini bertujuan Agar menganalisis apakah Pelatihan berpengaruh secara persial terhadap kinerja Pegawai pada Lingkungan satuan kerja Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan.
3. Penelitian ini Bertujuan Agar mengetahui, menganalisis Apakah Kepuasan Kerja Bepengaruh Secara Persial terhadap kinerja Pegawai pada Lingkungan satuan kerja Bidang keuangan Polda Sumatera Selatan.
4. Penelitian ini Bertujuan Agar mengetahui, menganalisis Apakah Bepengaruh komitmen organisasi Bepengaruh Secara Persial terhadap Kinerja pegawai pada Lingkungan satuan kerja Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap jika penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan manfaat sebagai berikut:



1. Bagi Penulis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penulis Pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana pelatihan,kepuasan kerja dan komitmen organisasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama pada Lingkungan Satker bidang keuangan polda sumatera selatan.
2. Bagi Akademis untuk pemahaman dan pengetahuan mahasiswa terutama di bidang manajemen sumber daya manusia di suatu instansi mengenai pelatihan kerja,kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
3. Bagi Polda Sumsel Hasil dari penelitian ini sangat diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan satuan kerja di bidang keuangan polda sumatera selatan untuk mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan terkait pelatihan kerja,kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai dengan memperhatikan komponen tersebut diharapkan pegawai dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing
- Ahmad, I. F. (2020). *Alternative Assessment in Distance Learning Emergencies Spread of Coronavirus Disease (Covid-19) in Indonesia*. Jurnal Pedagogik
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2019). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices (1st ed.)*. Chicago Business Press.
- Baidowi Abdhie (2023) Pratikum statistik Ekonomi dan Bisnis Unanti
- Dessler. (2020). *Human Resource Management (16th Ed.)*. Pearson.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program spss 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi*
- Ghozali. (2018). Analisis Pengaruh *Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Total Asset Turn Over, Dan Return On Equity* Terhadap Harga Saham. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*,
- Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
- Maulidiyah, F., Dewi, T. R., & Mahmudah, S. (2024). Pengaruh Islamic Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisional: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas.
- Moehertonio. 2019. Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*

- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi penelitian sosial. Media Sahabat Cendekia
- Noch, Muhamad Yamin, Melyanus Bonsapia, Andarias Patiran, Harry A. Tuhumury dan Victor Pattiasina. 2021. "Determinan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.
- Nursyahputri dan Saragih, 2019, Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk), Jurnal Ecodemica, Vol. 3 No. 2
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: S
- Sugiyono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir.Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed ).
- Sopiah., & Etta Mamang Sangadji., (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, (Edisi 1) Yogyakarta: Andi
- Sukoco, D H. "Efektivitas Sistem Layanan Dan Rujukan Terpadu 'Sabilulungan' Kabupaten Bandung." Pekerjaan Sosial Vol.19, No. 1 (2020): 1–15.
- Yusuf,Ria Mardiana dan Syarif Darman 2018.Komitmen Organisasi.Makasar;Cv Nas Media Pustaka

