

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Dendi Yuga Swara**

**NIM: 212018157**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA  
PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Dendi Yuga Swara**

**NIM: 212018157**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dendi Yuga Swara

NIM : 212018157

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat ang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2022



Dendi Yuga Swara

---

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang

Nama : Dendi Yuga Swara  
NIM : 212018157  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal.....

Pembimbing I,



**Kholilah, S.E., M.Si**  
NIDN: 0201106001

Pembimbing II,



**Mardiana Puspasari, S.E., M.Si**  
NIDN: 0226107001

Mengetahui,

Dekan

Dr. Ketua Program Studi Manajemen



**Zalcha Sri Andayani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229057501

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

O:

*“... dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir.”*

*(Q.S. Yusuf ayat 87)*

*“Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”.*

*(HR, Muslim)*

## PERSEMBAHAN:

Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini khusus kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku ayahku tercinta bapak Tulus dan ibuku tercinta ibu Sulasmi yang selalu senantiasa mendoakan, memberikan dukungan materi dan moral, dan sebagai seorang motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan yang terbaik.
- ❖ Saudara bungsuku adikku sayang Tristan Van Persi
- ❖ Sahabat - Sahabat Terdekatku Nurkholik Permadi, Lukmanul Hakim, Andrian Wahyu, Erwin Kurnia Sandi, Diek Zyna Varel, Vianda Pristia Ningsih, Nurmala Sari Terima Kasih Telah Berjuang Bersama selama masa perkuliahan.
- ❖ Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan 2018.

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari sistem pendidikan dimulai dari usia dini sampai ke perguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan negara lain.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Bapak saya Tulus dan Ibu saya Sulasmi yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Abid Djazuli,. S.E.,M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M,Si, selaku ketua prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis periode 2020 - 2024
4. Kholilah, Hj., S.E., M.Si dan Mardiana Puspasari, S.Pd, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi
5. Pimpinan dan pegawaiDinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang yang telah membantu melakukan penelitian

6. Dosen/staf Pengajar, staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis
7. Sahabat-sahabatku dan teman-teman dari prodi Manajemen.
8. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini.

Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis,

Dendi Yuga Swara

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul.....	ii
Halaman Penyertaan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Halaman Daftar Tabel.....	xi
Halaman Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
<b>DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori.....	8



1. Kinerja Karyawan .....	8
2. Budaya Organisasi .....	13
3. Komitmen Organisasi.....	16
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	25
D. Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Tempat Penelitian.....	27
C. Operasional Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Data yang diperlukan .....	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Uji Instrumen .....	33
H. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	34
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran umum perusahaan .....	41
2. Visi, Misi .....	42
3. Gambaran Variabel Penelitian .....	43
4. Hasil Uji Validitas Data .....	46
5. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	49

6.	Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja.....	56
7.	Hasil Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi .....	60
8.	Hasil Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasi.....	64
B.	Pembahasan Hasil penelitian.....	72

## **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A.	Simpulan.....	78
B.	Saran.....	78

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel I.1 Hasil Wawancara Prariset Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang .....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Dan Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel III.1 Variabel, Definisi, Indikator, dan Skala.....	28
Tabel III.2 Kerangka Sampel Berdasarkan Sub Bagian.....	31
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	47
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	48
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	49
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV.5 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.6 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV.7 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Tabel IV.8 Distribusi Responden Berdasarkan Bagian Kerja/Unit .....	54
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel IV.10 Jawaban Responden untuk Variabel Budaya Organisasi.....	60
Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	64
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel IV.13 Hasil Uji F (Simultan).....	69
Tabel IV.14 Hasil Uji t (parsial) .....	70
Tabel IV.15 Hasil Koefisien Determinasi.....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Rencana Penelitian .....	82
Lampiran 2: Hasil Jawaban Responden .....	86
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas .....	88
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas .....	89
Lampiran 5 : Hasil Uji Hipotesis F .....	97
Lampiran 6 : Hasil Uji Hipotesis t .....	97
Lampiran 7 : Koefisien Determinasi .....	97
Lampiran 8 : Tabel F.....	98
Lampiran 9 : Tabel r.....	99
Lampiran 10 : Tabel t.....	100
Lampiran 11 : Kartu Aktivitas Bimbingan.....	101
Lampiran 12: Sertifikat AIK .....	102
Lampiran 13 : Sertifikat SPSS .....	103
Lampiran 14 : Surat Izin Penelitian .....	104
Lampiran 15 : Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	105
Lampiran 17 : Biodata Penulis .....	106
Lampiran 18 : Plagiarism Checker.....	107

## ABSTRAK

Dendi Yuga Swara /212018157/2022/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang /Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang beralamat di Jl. Ade Irma Nasution No. 125, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Timur I, Kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang, dengan tehnik analisis *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan Regresi Linier Berganda, uji Hipotesis F, uji Hipotesis t dan Koefisien Determinasi.

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, Hasil uji Hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Hasil uji Hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi atau variabel Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Hasil koefisien determinasi bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 62,7 %. Sedangkan sisanya 37,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

*Dendi Yuga Swara /212018157/2022/ The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on employee performance at the Manpower Office of Palembang City / Human Resource Management.*

*The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Palembang City Manpower Office. This research includes associative research. The location of this research is the Manpower Office of Palembang City, which is located at Jl. Ade Irma Nasution No. 125, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Timur I, Palembang City. The sample in this study was 55 people, with the analysis technique of Proportionate Stratified Random Sampling. The data used are primary data and secondary data. Methods of data collection through questionnaires and documentation. The data analysis used is qualitative and quantitative analysis. The analysis technique uses Multiple Linear Regression, Hypothesis F test, Hypothesis t test and Coefficient of Determination.*

*The results of the multiple linear regression equation show that there is a positive influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on the performance of the Palembang City Manpower Service employees. The results of the Hypothesis F test show that there is a significant influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on the performance of the Palembang City Manpower Service employees. The results of the hypothesis t test indicate that there is a significant influence of the Organizational Culture variable or the Organizational Commitment variable partially on the performance of the Palembang City Manpower Office. The results of the coefficient of determination that the variables of Organizational Culture and Organizational Commitment are able to explain changes to the employee performance variable of 62.7%. While the remaining 37.3% is explained by other factors not included in this study. The results showed that there was an influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on the performance of the Manpower Office of Palembang City.*

**Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuk dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang sangat memiliki kemampuan berfikir, bertidak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut serta dapat meminimalisir kerugian. Dengan kata lain, kinerja dapat kita artikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan.

Menurut A.A. Anwar prabu mangkunegara (2015:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dann kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2016:189) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2010:2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai – nilai (*values*), keyakinan – keyakinan (*beliefs*), asumsi – asumsi (*asumptions*), atau norma – norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah – masalah organisasinya.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan – tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negative menghambat atau bertentangan dengan tujuan – tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai – nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan).

Menurut Wibowo (2016:431) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari



organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi dibutuhkan karena dapat mempengaruhi karyawan tentang keinginannya untuk bekerja dan tetap ada didalam perusahaan dimasa depan. Komitmen akan berhubungan dengan kuat dan tekad terhadap organisasi ditingkat emosional. Komitmen sendiri sering menceminkan keyakinan karyawan terkait dengan misi dan tujuan perusahaan yang mana akan timbul keinginan untuk mengembangkan usaha dalam penyelesaian dan intensi melanjutkan bekerja diperusahaan tersebut. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang dan mereka yang mempunyai pengalaman. keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.

Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan wajib di bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan pilihan di bidang transmigrasi. Pada penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang berlokasi Jl. Ade Irma Nasution No. 125, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Timur I, Kota Palembang (Sumsel). Dinas Ketenagakerjaan pada umumnya memiliki tugas yaitu membantu Walikota dalam melaksanakan urusan di bidang ketenagakerjaan dan tugas pembantuan.

Dalam pelaksanaannya sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja,

Pemberdayaan Masyarakat dan Transmigrasi. Dinas Ketengakerjaan Kota Palembang dalam hal ini mengalami permasalahan dalam hal kinerja yang diakibatkan karena budaya dan komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tabel pra riset dibawah ini:

**Tabel I.1**  
**Hasil Wawancara Prariset Karyawan Dinas Ketengakerjaan Kota Palembang**

NO	PERNYATAAN	SETUJU	TIDAK SETUJU
1.	Karyawan bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan	10	20
2.	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam memajukan organisasi.	14	16
3.	karyawan selalu datang tepat waktu.	7	23
4.	Instansi selalu memberikan ruang bagi karyawan yang mengalami permasalahan di lingkungan kerja.	8	22
5.	Karyawan loyalitas terhadap organisasi	11	19
6.	Pemimpin selalu memberikan arahan kepada karyawan..	12	18

**Sumber: Dinas Ketengakerjaan Kota Palembang, 2021**

Berdasarkan tabel pra riset diatas terlihat bahwa hasil wawancara pra riset karyawan dinas ketengakerjaan kota palembang dapat dilihat bahwa sebanyak 20 orang pegawai memilih tidak setuju dimana pegawai yang bekerja pada instansi

tersebut tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuannya pada pembagian tugasnya, dan pegawai tidak memiliki kemauan serta tanggung jawab untuk ikut serta dalam memajukan organisasi hal ini terlihat dari 16 orang yg tidak setuju atas pernyataan yang telah dibuat.

Sebanyak 23 orang memilih tidak setuju atas pernyataan pegawai selalu datang tepat waktu, ternyata dalam hal ini pegawai yang bekerja pada instansi tersebut tidak selalu datang tepat waktu dan kurang disiplin. Pernyataan instansi selalu memberikan ruang bagi pegawai yang mengalami permasalahan di lingkungan kerja, sebanyak 22 orang pegawai memilih tidak setuju atas pernyataan tersebut, nyatanya dinas ketenagakerjaan kota Palembang tidak memberikan ruang untuk pegawai yang mengalami permasalahan dalam bekerja.

Pernyataan pegawai loyalitas terhadap organisasi, dalam hal ini 19 orang pegawai memilih tidak setuju karena hasil wawancara prariset itu sendiri pegawai tidak loyalitas terhadap organisasi yang ada pada instansi itu sendiri dan 18 orang pegawai menyatakan tidak setuju pada pernyataan pemimpin selalu memberikan arahan kepada karyawannya, yang mana pada dasarnya pemimpin itu sendiri kurang memberikan arahan kepada pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang”**.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulisan dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.
2. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.
3. Apakah ada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

## **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang .
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Dengan melakukan kegiatan penelitian ini dapat menambah wawasan yang luas tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan menambah kemampuan dalam mempersiapkan diri untuk menjadi calon kinerja karyawan yang profesional

##### 2. Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai sumbang saran penulis terhadap Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dalam memberikan masukan bagi instansi dalam penerapan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

##### 3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan untuk menambah referensi pembaca mengenai Sumber Daya Manusia yang dapat mengetahui tentang budaya organisasi dan komitmen organisasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Diah Isnaini A, dkk (2019), *metode penelitian*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- Edy Sutrisno (2014). *Manajemen SDM. Cetak keenam*. Jakarta : Pranada Media Group.
- Hasan, Iqbal (2017), *pokok-pokok materi statistik 2 (statistik inferensif)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017), *manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jerry Marcellinus Logahan, dkk (2014), *Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat*. Binus Journal Publishing Vol. 5 No.2 (2014)
- Kardinah Indrianna Meutia, dkk (2019), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Perum Bulog*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIRAT Vol.4, No.1 Februari 2019
- Kasmir (2016), *manajemen sumber daya manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo. Persada.
- Kasmir (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kholilah (2018), *perilaku keorganisasian*. Palembang: Fakultas Ekonomi UMP.
- M. Ras Muis (2018), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (persero) Kanwil I – Medan*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018
- Malayu S.P Hasibuan (2015). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan (2016). *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Martoyo (2015), *manajemen sumber daya manusia*, BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal (2011), *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Siswanto Wijaya Putra (2015), *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil*. Jurnal Ekonomi Modernisasi Vol.11 No. 1 2015
- Sugiyono (2017), *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2016), *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Penerbit : Kencana.
- Wibowo (2016), *manajemen kinerja*, Penerbit: Pres Jakarta Rajawali.
- Zainul Arifin Noor (2012), *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan vol. 16 No. 4 2012