

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN TAMBAK KABUPATEN GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Fahmi Rizal

NPM. 217.010.81.356

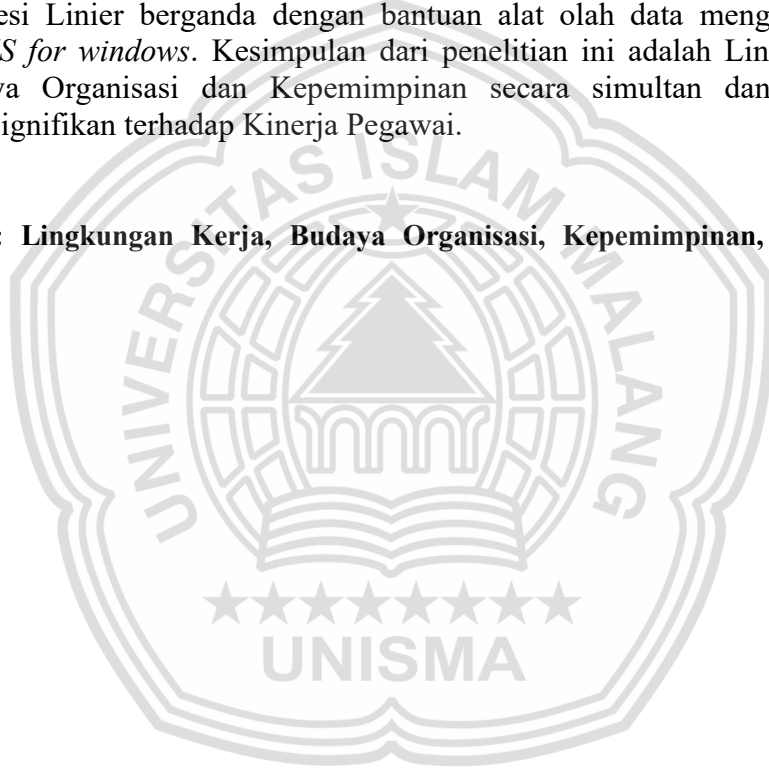


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
2024**

ABSTRAK

Pegawai pada Kantor Kecamatan Tambak Pelayanan yang diberikan ternyata masih banyak terdapat indikasi yang membuktikan bahwa disiplin Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang maksimal sehingga terjadi suatu dampak yang kurang baik terhadap kinerja pegawai. Peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Tambak kabupaten Gresik dengan sampel sebanyak 41 responden. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis Regresi Linier berganda dengan bantuan alat olah data menggunakan *Software SPSS for windows*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

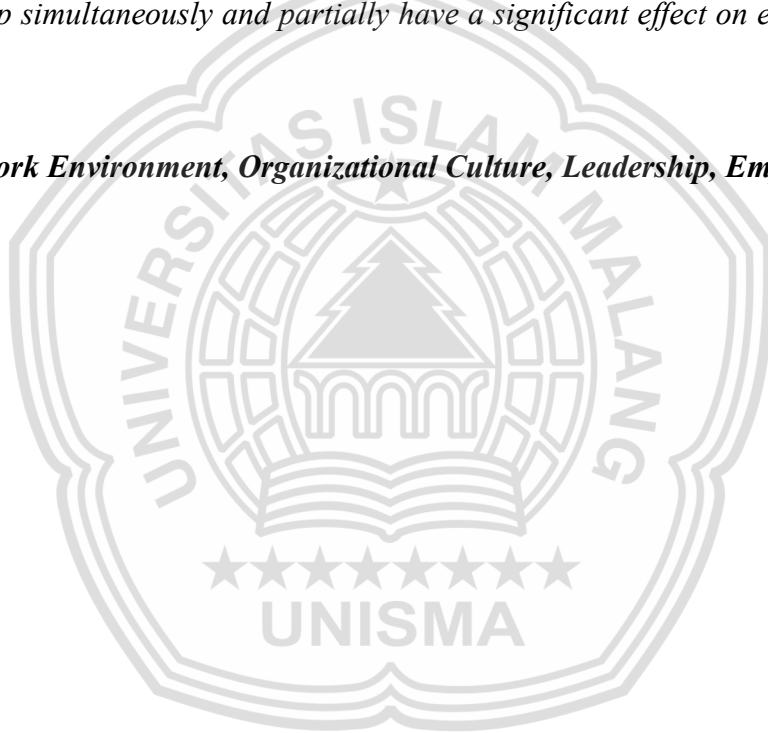
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

There are still many indications that employees at the Tambak District Office provide services that prove that employee discipline in completing work is still not optimal, resulting in an unfavorable impact on employee performance. The researcher intends to conduct research with the aim of finding out how the work environment, organizational culture and leadership influence employee performance at the Tambak District Office, Gresik Regency. This research uses explanatory research with a quantitative approach. The research population in this study was all employees of the Tambak sub-district office, Gresik district, with a sample of 41 respondents. This research uses multiple linear regression analysis techniques with the help of data processing tools using SPSS for Windows software. The conclusion of this research is that the work environment, organizational culture and leadership simultaneously and partially have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Leadership, Employee Performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Suatu organisasi adalah suatu kumpulan beberapa orang dengan berbagai latarbelakang, karakter kepribadian, pemikiran dan kebiasaan yang berbeda antara satu dengan yang lain namun mempunyai satu tujuan yang sama dalam memajukan organisasi. Untuk pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugasnya diantaranya sangat diperlukan suatu strategi komunikasi yang baik dalam setiap menghadapi persoalan tugas. Dalam menjalankan kegiatan perkantoran tentu saja terjadi sebuah komunikasi antara orang satu orang dengan orang lainnya untuk menyampaikan suatu informasi. Karena dalam suatu hubungan bersosial tidak terlepas dari sebuah komunikasi. Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki suatu tujuan bersama yang ingin dicapai sehingga setiap anggota dari organisasi berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut, Tujuan dari organisasi sulit bisa tercapai jika setiap anggota organisasi tidak memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya di organisasi atau perusahaan.

Bagi organisasi pemerintahan, pegawai juga mempunyai peranan penting dalam menjalankan organisasi ke arah tujuan organisasi pemerintahan tersebut. Dengan kata lain lancar atau tidaknya pekerjaan dalam organisasi pemerintahan akan sangat tergantung pada kinerja dari pegawai organisasi pemerintahan tersebut. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang Pegawai diantaranya budaya organisasi di mana pegawai itu bekerja, lingkungan kerjanya dan jiwa kepemimpinan yang dibangun oleh setiap pegawai.

Kinerja dan peran pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Meningkatnya produktivitas pegawai menjadi sangat penting mengingat adanya perubahan arah kebijakan pemerintah sesuai dengan semangat reformasi untuk memberikan lebih banyak ruang gerak kepada masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini, pemerintah dan aparturnya diharapkan dapat berperan lebih sebagai fasilitator. Dampak dari perubahan kebijakan ini berdampak pada kemampuan karyawan dalam menjawab tantangan era globalisasi dan dalam menghadapi persaingan, serta mempengaruhi tingkat profesionalisme mereka. Maka, hal yang harus diprioritaskan adalah meningkatkan performa pegawai.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya, terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan. Pegawai atau Sumber daya manusia dari suatu instansi adalah salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintah menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintah yang baik diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang baik

Kasmir (2018) mengungkapkan bahwa prestasi adalah hasil dari upaya dan tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam waktu yang ditentukan. Jika setiap pegawai mampu memberikan kinerja yang baik di perusahaan, maka tujuan perusahaan lebih mudah untuk tercapai dan perusahaan tetap dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, kinerja pegawai

memiliki peranan penting dalam menjaga agar organisasi mampu berjalan dengan baik.

Kantor Kecamatan Tambak merupakan sebuah instansi pemerintah di bawah pemerintahan Kabupaten Gresik. Pemerintah Kecamatan bertanggung jawab untuk menjalankan tugas pemerintahan di wilayah kerjanya yang meliputi berbagai aspek seperti pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan masyarakat, dan pembinaan kehidupan masyarakat. Selain itu, pemerintah kecamatan juga bertanggung jawab dalam menyediakan pelayanan umum lainnya yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten.

Kantor Kecamatan Tambak memiliki pegawai yang terbagi menjadi 2 bagian utama, yaitu pegawai yang berstatus PNS dan pegawai yang berstatus sebagai honorer. Baik pegawai yang berstatus PNS atau yang berstatus Honorer wajib memiliki kinerja yang baik agar masyarakat dapat terlayani secara maksimal oleh sebab itu visi dan misi dari suatu instansi bisa tercapai.

Sebagai instansi pemerintah kecamatan, setiap pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya dengan baik agar tidak terjadi berbagai kesalahan dalam pencatatan kependudukan yang dapat mengganggu administrasi kependudukan. Komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan transparan membuat setiap pegawai harus mampu bekerja dengan lebih efisien dan efektif sehingga pegawai di haruskan agar mempunyai kinerja yang lebih baik.

Kinerja yang dihasilkan dari setiap pegawai kantor kecamatan Tambak berbeda-beda. Dimana, terdapat cukup banyak sumberdaya manusia yang tidak

bisa memaksimalkan waktu pekerjaan yang dimiliki secara baik sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu sehingga kuantitas hasil kerja menjadi rendah. Selain itu, hasil pekerjaan yang sering direvisi oleh atasan menunjukkan pegawai belum mampu menghasilkan hasil kerja yang berkualitas seperti keinginan atasan atau standar instansi. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek yang ada diantaranya adalah Laman beritajatim.com pada Selasa, 16 Mei 2023, 17:59 WIB Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil) Kabupaten Gresik menemukan data ganda, dan anomali di Pulau Bawean. Data ganda tersebut berada di Kecamatan Tambak. Rinciannya Desa Kepuhlegundii sebanyak 251 orang, Desa Kepuhteluk 314 orang serta Desa Sidogedungbatu 478 orang.

Selanjutnya Pelayanan yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Tambak masih menunjukkan adanya tanda-tanda kurangnya disiplin dalam bekerja, yang berdampak negatif pada hasil kerja pegawai. Terdapat indikasi kurangnya efektivitas dalam hal kualitas kerja dan penggunaan waktu. Informasi ini juga dapat dipahami melalui aduan yang disampaikan oleh masyarakat, contohnya saat mereka mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP), mereka mengalami kesulitan karena Pegawai Kantor Camat seringkali bekerja dengan lambat atau pegawai tidak ada ditempat pada saat jam bekerja. Hasil pantauan peneliti di lapangan bagi masyarakat yang melakukan urusan ke Kantor Kecamatan, maka hasilnya tidak sesuai dengan atau tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor, hal inilah membutuhkan kinerja pegawai belum baik dan efektif.

Hal ini ditemukan bahwasanya memang benar terdapat adanya beberapa masalah di sumberdaya manusianya perihal kinerja di Kantor Kecamatan Tambak yang menunjukkan bahwa kurang memaksimalkan fasilitas yang ada sehingga perlu di kaji faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.

Menurut penjelasan Kasmir (2018), berbagai elemen seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini mencakup hasil kerja yang dicapai dan perilaku kerja yang ditampilkan oleh para pegawai. Analisis Musyodik (2021) menyimpulkan bahwa kinerja pegawai kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Pengaruh ini dapat terjadi secara bersamaan maupun terpisah.

Menurut Nitisemito (2017), lingkungan kerja merujuk pada semua faktor di sekitar seorang pekerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan. Aktivitas pekerjaan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan dan kondisi di sekitarnya. Situasi dan suasana ini terdiri dari pengaturan fisik dan pengaturan yang bukan fisik. Apabila lingkungan di tempat kerja menciptakan kenyamanan dan ketenangan, maka hal tersebut akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan karena mereka dapat bekerja dengan nyaman dan minim gangguan dari lingkungan kerja.

Menurut Moekijat (2016), budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem nilai yang menjadi dasar perilaku, kebiasaan, dan motivasi dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Budaya ini tercermin dalam sikap, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang dilakukan dalam lingkungan kerja. Dalam sebuah organisasi pendidikan bernama sekolah, akan banyak ditemukan budaya, perilaku khas setiap sekolah yang unik dimana setiap sekolah memiliki berbagai budaya tersendiri yang akan mempengaruhi kinerja guru yang ada. Budaya organisasi ini sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang baik dapat mendukung apa yang ingin di capai organisasi, sebaliknya yang kurang baiknya budaya organisasi pada suatu organisasi dapat menghambat atau bertentangan dengan visi dan misi dari sebuah organisasi.

Febriyanto (2015) menjelaskan Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki perorangan dalam mempengaruhi orang lain secara antusias untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan rasa bangga dan menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Karena pada dasarnya pegawai merupakan asset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan, karena memegang peranan penting pengoperasian perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, perilaku atau Cara seorang pemimpin memimpin memiliki dampak yang

signifikan terhadap kinerja pegawai dan instansi secara keseluruhan. Pada dasarnya, seorang kepala memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain ataupun sekelompok orang untuk mencapai kinerja yang maksimal yang ditentukan oleh tujuan organisasi.

Dari fenomena yang telah disebutkan diatas, penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian tentang pengaruh dari lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian tersebut akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik”.

1.2 Rumusan masalah

- 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik ?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik ?
- 3) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik ?
- 4) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.

1.3.2 Manfaat penelitian

1) Manfaat Teoritis

Bagi pengembang dan pengetahuan di bidang Manajemen terutama berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktisi

- a. Bagi instansi agar dapat memperhatikan lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dengan baik agar dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai .
- b. Bagi peneliti selanjutnya sebagai sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya mengenal topik ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

- 1) Lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.
- 4) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.

5.2 Keterbatasan Penelitian

- 1) Variabel yang digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai terbatas hanya menggunakan tiga variabel saja.
- 2) Penelitian ini hanya terbatas pada satu instansi saja.

5.3 Saran

- 1) Penggunaan variabel yang lebih banyak lagi agar dapat memberikan kontribusi nilai *Adjusted R* yang lebih besar.
- 2) Penelitian dilakukan tidak hanya pada satu instansi saja, bisa dilakukan pada beberapa instansi agar dapat membandingkan hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, S, I, N. (2023). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*. 21(1). 2715 – 1719.
- Febriana, A. (2022). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten. *JURNAL MANAJEMEN SOSIAL EKONOMI [DINAMIKA]*. 2(2). 2798-1355.
- Febriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). Pengantar Manajemen 3 in 1. Kebumen: MEDIATERA
- Ghozali. I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Isvandiar, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., Satriawan, B. (2016) *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok; Rajawali Pers
- Mangkunegara, A. P. (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Moekijat. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78
- Musyodik. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*. 2 (1). 2745-2723.

- Ndraha. (2015). *Teori Budaya Kerja*, Cetakan ketiga. Yogyakarta; Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Pambayun, L, K. (2020) *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa*. UMS Digital Library. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prayudi, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan*. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27
- Rahman, A., & Esterina, S. M. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *SNIT* 2018, 1(1), 28-34.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Robert, S., & Melinda, T. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. *Media Mahardhika*, 16(3), 456-463.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekamdo, M, A. (2021) *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wedi, Kabupaten Klaten*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 4(2). 2614-3259.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. PT. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)*. *Journal Of Management*, 2(2).
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-4. Jakarta: Rajawali Per.

Web :

<https://beritajatim.com/politik-pemerintahan/data-ganda-dan-anomali-di-pulau-bawean-gresik-capai-ribuan/> diakses pada Selasa 4 Juli 2023 Jam 14.06 WIB

<https://www.gresikkab.go.id/profil/kecamatan-tambak> diakses pada Selasa 5 September 2023 Jam 10.40 WIB.

