

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR CAMAT WOHA KAB. BIMA**

SKRIPSI

**Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

RAHMAT UNITARIS

NPM. 21801081145



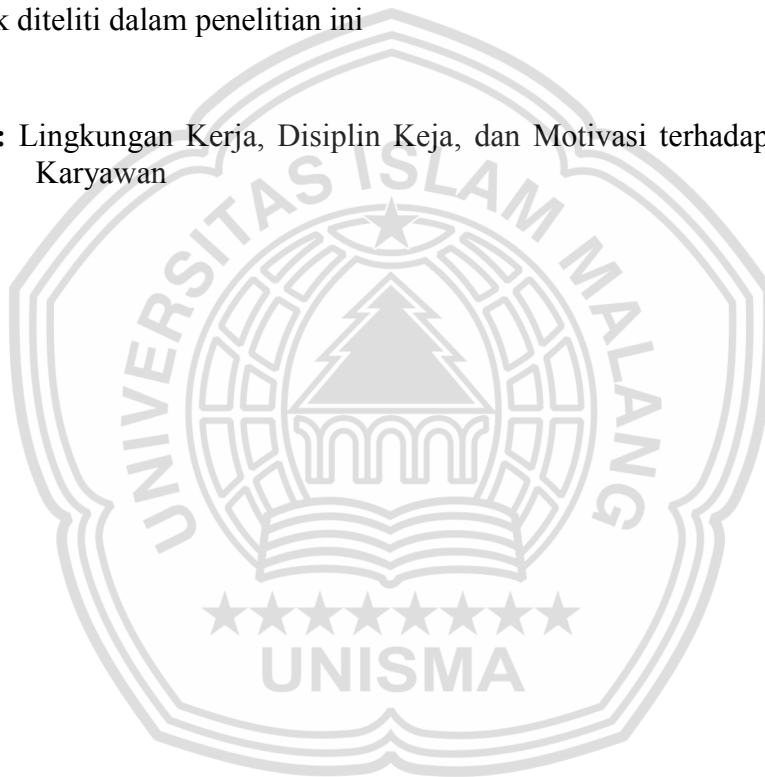
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2024

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana populasi pada penelitian ini di gunakan sebagai sampel dengan menggunakan sampel jenuh dengan populasi sebanyak 32 responden. Dengan pengumpulan data menggunakan metode kusioner, bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel Pengaruh Llingkungan kerja, Disiplin, kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Disiplin Kerja memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Kerja. Hasil dari Koefisien Determinasi disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

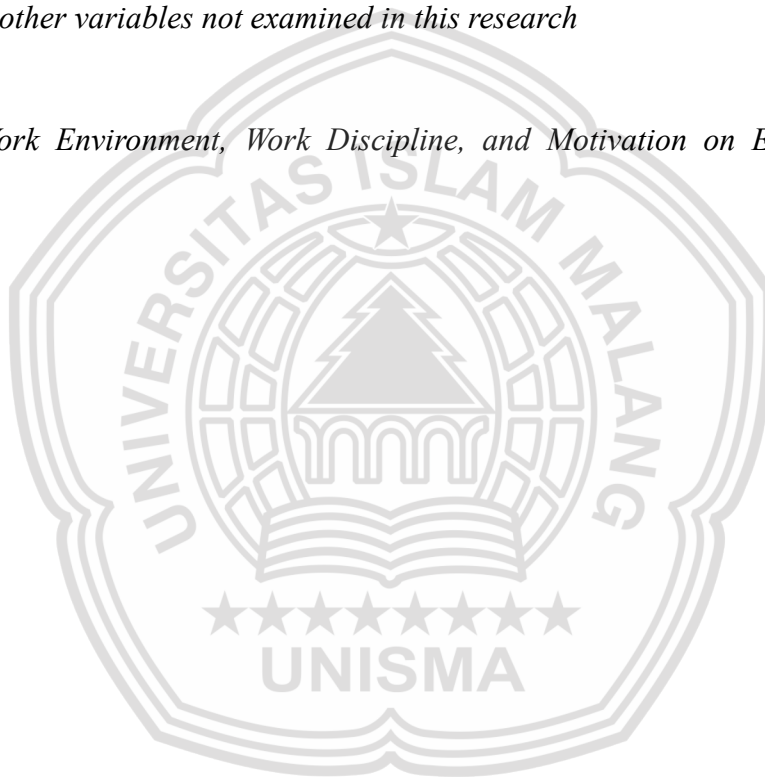
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan



Abstract

This research is a type of quantitative research. Where the population in this study was used as a sample using a saturated sample with a population of 32 respondents. By collecting data using the questionnaire method, the aim is to determine the simultaneous and partial influence between the variables of the influence of work environment, discipline, work and motivation on employee performance. The work environment has a partially positive and significant influence on employee performance. Work Discipline has a partial influence on Employee Performance. Motivation has a partially positive and significant influence on Work Commitment. The results of the Coefficient of Determination concluded that the magnitude of the influence of the Work Environment, Work Discipline and Motivation variables on Employee Performance, with the remainder influenced by other variables not examined in this research

Keywords: Work Environment, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting pada suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Organisasi dapat berjalan sesuai harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu menjadikan organisasi tersebut mengalami peningkatan dan perkembangan secara berkala. Dengan adanya sumber daya manusia yang tepat dan tingkat kinerja yang baik, diharapkan suatu organisasi dapat memberikan nilai lebih dibanding dengan organisasi lainnya sehingga dapat bersaing di pasar global. Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan memiliki tingkat kinerja yang baik dalam kualitas maupun kuantitasnya.

Persaingan di era globalisasi di dalam dunia semakin tinggi, perusahaan harus memperhatikan dan memahami manajemen sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sudarmanto (2014:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan

tertentu atau aktivitasaktivitas selama periode tertentu. Dalam hal ini kinerja mempunyai hubungan erat.dengan masalah produktivitas perusahaan.

Manajemen sumber daya insani adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Tiga aspek yang dimiliki oleh manajemen sumber daya insani adalah sebagai berikut : (1) Memiliki nilai ketauhidan (Allah SWT mengawasi) dan memiliki nilai aqidah, (2) Struktur organisasi untuk menjalankan organisasi tersebut, (3) Semua perbuatan itu harus sesuai dengan system syariah. Oleh karena itu perlu pemeliharaan terhadap karyawan agar merasa memiliki prestasi yang akan berdampak positif bagi organisasi.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai suatu prestasi kerja diperlukan faktor-faktor pendukung antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, sikap etika kerja. Lingkungan kerja harus diusahakan kondusif sehingga dapat tercipta iklim kerja pegawai yang penuh kenyamanan, terkendali dan tercipta kerjasama yang baik secara vertical maupun horizontal.

Menurut Priyanto (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka harus mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Rivai (2010:825) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik maka tercermin motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Agar tercipta motivasi yang baik dari karyawan, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dari perusahaan itu sendiri.

Selain motivasi dan disiplin kerja, peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Almustofa, 2014) Kondisi tempat kerja yang nyaman akan membuat nyaman pula pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja akan lebih optimal dan dapat meningkatkan hasil yang dicapai.

Alasan memilih kantor camat woha sebagai objek penelitian dikarenakan Kabupaten Bima merupakan salah satu Daerah Otonom di Provinsi Nusa Tenggara Barat, terletak di ujung timur dari Pulau Sumbawa bersebelahan dengan Kota Bima (pecahan dari Kota Bima). Berbagai ekspektasi rakyat untuk hidup lebih sejahtera dari masa-masa sebelumnya mulai bermunculan. Diikuti dengan lonjakan pelaksanaan berbagai program dan terobosan pembangunan sebagai sebuah wujud pemenuhan aspek kebutuhan rakyat dalam berbagai pemerintahan ini dalam melakukan terobosan pembangunan bagi masyarakatnya. Masih terselip satu persoalan krusial yang masih menggelayut diantara keduanya 2 yang perlu segera

diselesaikan bersama yakni permasalahan menyangkut pemindahan Ibukota Kabupaten Bima ke wilayah Kecamatan Woha serta pembagian dan penyerahan asset daerah yang masih dikuasai oleh Kabupaten Induk. Pemerintahan.

Berdasarkan pembahasan diatas maka penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima”**.

1.2 Rumusan Masalah

- Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor camat woha kab. Bima.
- Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor camat woha Kab, Bima.
- Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Woha Kab. Bima
- Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Woha Kab. Bima

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja Simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor camat woha kab. bima

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja Parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor camat woha kab. Bima
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja Parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor camat woha kab. Bima
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja Parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor camat woha kab. Bima



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Wohu Kabupaten Bima
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Wohu Kabupaten Bima
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Wohu Kabupaten Bima
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Wohu Kabupaten Bima

B. Keterbatasan Peneliti

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 32 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman

yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

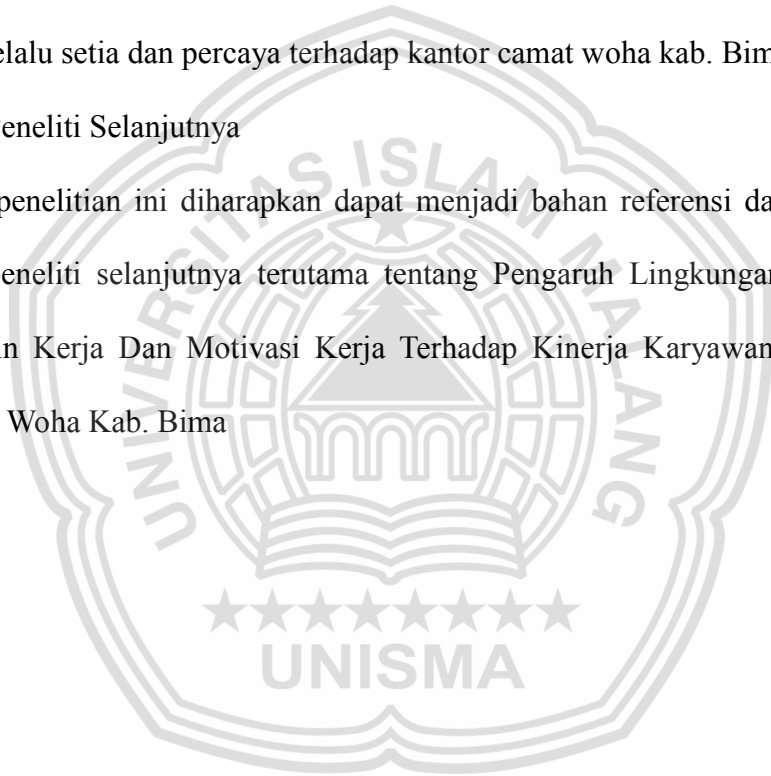
C. Saran

1. Bagi Instasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, manfaat dan menjadi bahan masukan bagi karyawan dan kantor camat woha dalam melakukan pelayanan dan memberikan fasilitas yang baik bagi masyarakat agar selalu setia dan percaya terhadap kantor camat woha kab. Bima .

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya terutama tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Wohu Kab. Bima



DAFTAR PUSTAKA

- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Louis, M. (2013). 20:21. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 15(3), 190. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20Survei%20Karyawan%20Pada%20PT%20Axa%20Financial%20Indonesia%20Sales%20Office%20Malang)
- Margareth, H. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur*. 32.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Samsudin. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-*

Jurnal Equilibrium Manajemen, 6(2), 39–49.
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>

Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3)

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.

Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 444-457.

Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1269-1275.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.

Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.

Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77.
<https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>

Louis, M. (2013). 20:21. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 15(3), 190.
<https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>

Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office

Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20Survei%20Karyawan%20Pada%20PT%20Axa%20Financial%20Indonesia%20Sales%20Office%20Malang)

Margareth, H. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur*. 32.

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

Samsudin. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.

