

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN BIMA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

Nadira Apriati Ningsih

NPM 217010081233



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

2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN BIMA**

ABSTRAK

Nadira Apriati Ningsih 21701081233. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima”. Skripsi. Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang. Pembimbing : (1) Afi Rachmat Slamet,SE.,MM (2) Fahrurrozzi Rahman,SE.,MM

Pemimpin harus mampu menjalin komunikasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk pegawainya karena jika seseorang merasa bahagia atau memiliki memiliki kepuasan kerja yang tinggi merupakan seseorang pekerja yang produktif penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Terhadap Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif, penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Bima populasi yang dilakukan yaitu dengan menggunakan 40 pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, yang terdiri dari 6 pegawai lulusan SMA (Honor), 26 pegawai lulusan (S1) dan 10 lulusan (S2). Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan bahwa disetiap butir pertanyaan pada kuesioner penelitian berdistribusi normal dan tidak ada masalah pada hasil uji simultan menyatakan bahwa hasil variabel gaya kepemimpinan, Reward Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, REWARDS, WORK
ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON
PERFORMANCE OF POPULATION SERVICES AND CIVIL
REGISTRATIONS OF BIMA DISTRICT**

ABSTRACT

Nadira Apriati Ningsih 21701081233. *"The Influence of Leadership Style, Rewards, Work Environment, Organizational Commitment to Employee Performance, Population and Civil Registry Office of Bima Regency". script. Management Economics Study Program, Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang. Supervisor : (1) Afi Rachmat Slamet,SE.,MM (2) Fahrurrozzi Rahman,SE.,MM*

Leaders must be able to establish communication and create a good work environment for their employees because if someone feels happy or has high job satisfaction, he is a productive worker. This study aims to determine the significant influence between reward leadership style, work environment and organizational commitment to employee performance. To the Department of Population and Civil Registry of Bima Regency, the type of research used is quantitative, this research was conducted at the Department of Population and Civil Registry of Bima Regency. The population was carried out using 40 employees at the Department of Population and Civil Registry of Bima Regency, which consisted of 6 graduate employees SMA (Honor), 26 employees graduated (S1) and 10 employees graduated (S2). Based on the results of the analysis that has been done that each question item on the research questionnaire is normally distributed and there is no problem in the simultaneous test results state that the results of the leadership style variables, Work Environment Rewards, Organizational Commitment and Employee Performance, simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction at the Department Bima Regency Civil Registration Population.

Keywords: *Leadership Style, Reward, Work Environment, Organizational Commitment And Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam organisasi maupun instansi, Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang memiliki peranan sangat penting, yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai. Untuk mencapai tujuan dari instansi tersebut harus didukung dengan kinerja yang bagus dari pegawainya. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak terlepas dari peran dari kinerja pegawai yang ada didalamnya, salah satu indikator untuk mencapai tujuan keberhasilan tersebut adalah sumber daya manusia. sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tujuan organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia sulit bagi instansi untuk mencapai tujuannya sehingga wajib bagi suatu instansi memiliki pegawai yang produktif karena pegawai yang produktif adalah aset yang sangat berharga bagi instansi untuk bergerak maju.

Kinerja yang diberikan kepada pegawai, faktor lain yang harus diperhatikan adalah gaya kepemimpinan agar dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang ada pada diri seseorang yaitu kekuatan akan mewujudkan perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan diri dan mengarah positif untuk mendekati objek yang menjadi tujuannya secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui penghargaan

(*Reward*). Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajiban, perlu diterapkan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia termotivasi dengan keuntungan secara ekonomi (*Economic Reward*). *Reward* sebagai motivasi peningkatan kinerja akan memacu pegawai untuk memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, maka semakin besar pula pegawai akan mengurangi tindakan yang tidak baik. Sebaliknya, semakin sering pegawai mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Keberhasilan lembaga pemerintahan atau instansi ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mengelola dan mengatur pegawai menjadi seni tersendiri guna untuk menghasilkan kinerja pegawai yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Suwondo; 2015) lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja pegawai yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. (Robbins 2015) mengatakan bahwa "Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak pada instansi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk

mempertahankan keanggotaan dalam instansi tersebut”. (Mooday; 2010) Menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen berikut. Pertama, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kedua, keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi. Dan ketiga, memiliki hasrat keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima merupakan lembaga, bahkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari instansi tersebut harus didukung dengan kinerja yang bagus dari pegawainya. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima memiliki tugas untuk membantu tugas Bupati melaksanakan urusan di bidang mewujudkan, pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti melalui media whatsapp dengan para pegawai Catatan Sipil Kabuten Bima yang dilakukan oleh peneliti pada tahun 2021 salah satu masalah yang memicu terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Catatan Sipil Kabupaten Bima ialah kurangnya disiplin terhadap jam kerja. Dengan hal tersebut masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor dan meninggalkan kantor sebelum jam istirahat. Selain dari pada itu sulitnya untuk berkomunikasi antara sesama pegawai. Dari hal tersebut dapat berpengaruh pada pekerjaannya, ketika mereka mengalami kesulitan mereka akan merasa sungkan untuk bertanya kepada sesama rekan kerjanya, sehingga dari masalah-masalah tersebut, tidak adanya kontribusi antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya, kemudian dari beberapa

kejadian tersebut dapat berpengaruh dan menurunkan kinerja pegawai. Apabila hal itu terus terjadi maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Dengan adanya beberapa masalah yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah Gaya kepemimpinan, Reward, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Catatan Sipil Kabupaten Bima. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada kinerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima”**.

1.2 Rumusan Masalah

- Apakah gaya kepemimpinan *Reward*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai
- Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

1.3 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, *Reward*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai .

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam pengambilan keputusan terhadap masalah pada instansi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, *reward*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, *reward*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependidikan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependidikan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
- b. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependidikan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
- c. *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependidikan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
- d. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependidikan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
- e. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependidikan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

5.2 Keterbatasan

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu: 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

5.3 Saran

a. Bagi perusahaan

Berdasarkan skor terendah dari semua variabel dalam penelitian ini, yaitu Lingkungan kerja dengan item pernyataan pemahaman pegawai terkait waktu masih tergolong rendah. Hal ini kemungkinan disebabkan apabila lingkungan Kerja didalam sebuah organisasi itu perusahaan tempatnya kurang bersih maka para karyawan tidak akan merasa nyaman dalam bekerja. Jadi perusahaan atau organisasi harus menjaga kebersihan jika lingkungan di dalam pekerjaan bersih maka para pegawai akan merasa nyaman saat bekerja sehingga sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut dianjurkan agar:

- 1) Menambahkan variabel lain yang berbeda pada penelitian berikutnya seperti etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja.
- 2) Bisa menambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya agar memperoleh hasil yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arlianis, 2017, Pengaruh *lacus of control*, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bank tabungan Negara Syariah Cabang Semarang, Jurnal Manajemen Unud, Vol 6, No. 8.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Allen dan Mayer. (2010). *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. Journal of Occupational Psychology* 63(1): 1-18.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edison, dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haryati, (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum . Volume 3 No. 1 Maret 2019.
- Hadijaya, 2020: Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada PT. Smartfren Telecom Palembang), Jurnal Teknologi Informasi dan Bisnis, pp 74-79.
- Hidayat. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol. 11, No. 1: 51-66.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Handoko. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta. BPFE
- Iskandar. (2015). Penelitian Tindakan Kelas dan Publikasinya Untuk Kenaikan Pangkat dan Golongan Guru & Pedoman Penulisan PTK bagi Mahasiswa. Cilacap: Ihya Media.

- Kartono. 2018. "Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kairizah, 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai di perpustakaan universitas brawija Malang). Jurnal Manajemen Vol. 15. Nol. 6.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persa.
- Mangkunegara., A. P. (2017.). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono. (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah. Management Analysis Journal, Vol.5, Nomer 1, Februari 2016 ISSN 2252-6552.
- Moody, 2010. *Using Electronic Books in the Classroom to Enhance Emergent Literacy Skills in Young Children*. Washington, DC : Nationa Association for the Education of Young Children.
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Ruslan. 2007. Kiat dan Strategi Kampanye *Public Relations*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Satrohadiwirya. 2010. Kinerja Pegawai. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Shaleh. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur
- Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 17(2), 135–14.

- Susanti. 2017. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta, Raba dompu Barat., Raba, Bima, Nusa Tenggara Barat. 84115, Indonesia, Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 9, No. 2, Juni 2019, 341 - 354.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Soekidjan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&B. Bandung.
- Soedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syahril, Nurbiyati. 2016. Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Manajemen, Vol 3(No 1), Pp. 23-37.
- Thoha. 2013 “Kepemimpinan dalam manajemen” Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wijoyo. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Spot Glove Indonesia, Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 14. No . 2,
- Wijaya dkk, 2017, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (study kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). Jurnal Bisnis dan Manajemen, 6(1), 1-12.
- Zainal dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.