

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI**

TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN

BANYUATES KABUPATEN SAMPANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Jurusan Manajemen

Oleh

Abdur Rohman

NPM. 217.01.08.1.012



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

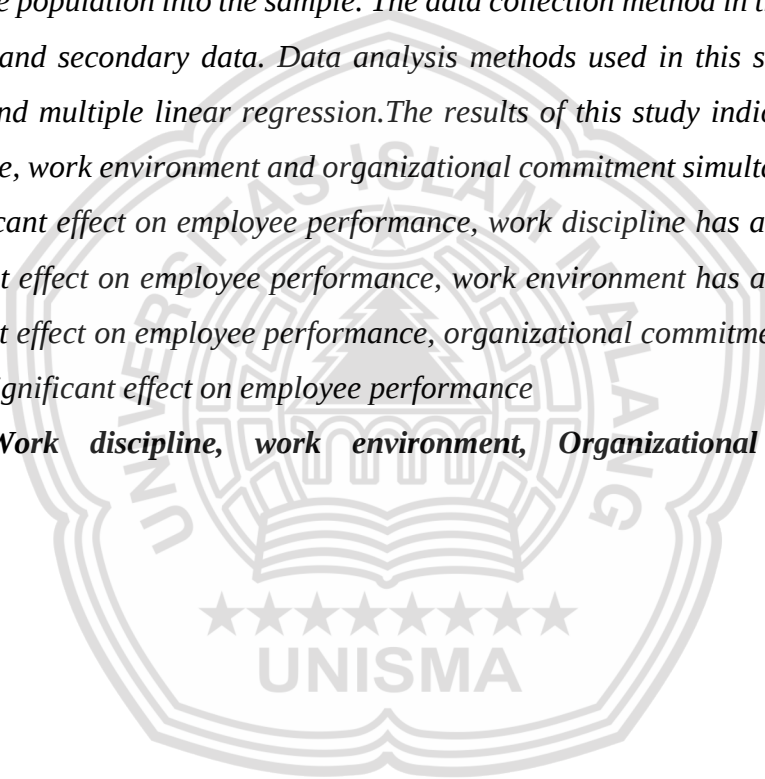
MALANG

2022

ABSTRACT

The reason for this study is to portray work discipline, workplace, organizational commitment and worker execution in Banyuwates Regional Offices Sampang Regency, and determine the simultaneous and partial impact of work discipline, work environment and organizational commitment in the Banyuwates District Office Sampang Regency. This research sample was all employees, with a total of 35 respondents. Sampling using saturated sampling that is using all members of the population into the sample. The data collection method in this study uses primary and secondary data. Data analysis methods used in this study are Likert scale and multiple linear regression. The results of this study indicate that work discipline, work environment and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: *Work discipline, work environment, Organizational comet, performance*



ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Camat Banyuates Kabupaten Sampang, serta mengetahui pengaruh simultan dan parsial disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi di Kantor Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai, dengan jumlah 35 responden. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin kerja, lingkungan kerja, Komitmen Organisasi, kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua organisasi yang berorientasi terhadap profit dan nonprofit, pasti sudah menetapkan tujuan dari organisasi tersebut. Diantaranya yaitu mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkompetensi di dalam organisasi itu sendiri.

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik” (Armstrong, 2016:1).

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, karena Sumber Daya Manusia adalah motor utama dalam menggerakkan segala aktifitas yang ada di organisasi. Untuk mewujudkan semua itu selain peralatan yang canggih, juga diperlukan Sumber Daya Manusia yang terampil, produktif dan loyal terhadap organisasi. Pencapaian

organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Suatu organisasi tidak cukup hanya dilihat dari aspek sumber daya saja, dan dari kinerja sumber daya manusianya, jika kinerja baik, maka keberhasilan suatu organisasi mudah dicapai. Namun sebaliknya apabila kinerja nya buruk justru akan menghambat kesuksesan organisasi itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Bastian, 2016:176) kinerja digambarkan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan kinerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja atau organisasi, salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021), dan (Kristianti, 2021) Menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pandangan lain

menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan unsur penting dalam pekerjaan karena keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan pemborosan adalah dampak dari ketidakdisiplinan kerja. Berdasarkan kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain mendorong tingkat kedisiplinan kerja, kondisi lingkungan juga merupakan aspek yang sangat perlu untuk diperhatikan. Diharapkan dengan adanya lingkungan kerja yang baik, kesadaran pegawai untuk selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh disiplin akan terwujud. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap organisasi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam jurnal, (Jayaweera, 2015) dan (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015). Lingkungan kerja yang mendukung memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian (Raziq & Maulabakhsh, 2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan

produksi dan kinerja pegawai dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, komitmen organisasi juga sangat di perlukan berada pada setiap diri pegawai itu sendiri. "Pegawai dengan jiwa komitmen organisasional yang tinggi dapat menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat, kinerja akan lebih baik ketika di dalam suatu organisasi para pekerjanya memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam organisasi, sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik dan nyaman. Dalam penelitian sebelumnya (Susanti, 2016) dan (Kristine, 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada organisasi.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dilatar belakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ruliana, 2016) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuta Barat, menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Namun, hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Likdanawati et al. (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Selanjutnya, kajian terkait lingkungan kerja yang dilakukan oleh Pratama dan Wismar'ain (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh

positif Jurnal Maksipreneur dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian Trisofia, et al. (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sunarno, 2016) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian 67) menyatakan hasil, bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Romadi, 2017) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Sekolah Dasar UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan) hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dengan adanya beberapa hasil penelitian yang kurang konsisten tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT DI KECAMATAN BANYUATES KABUPATEN SAMPANG.**



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yakni Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang. Dari hasil pengujian ini, dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.
2. Bahwa pada variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang. Dengan kata lain jika Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang mampu meningkatkan Disiplin Kerja nya menjadi lebih baik lagi maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.
3. Bahwa pada variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang. Dengan kata lain jika Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang mampu meningkatkan Lingkungan Kerja yang lebih baik lagi agar dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada Pegawai sehingga meningkatkan Kinerjanya.

4. Bahwa pada variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang. Dengan kata lain jika Pegawai mampu meningkatkan Komitmen Organisasi pada diri sendiri dengan baik dan benar maka dapat muncul keinginan dalam meningkatkan Kinerjanya.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang memiliki populasi terbatas sehingga hasil penelitian ini tidak memiliki cakupan yang luas dan berjangka waktu panjang.
2. Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner oleh karena itu data yang diperoleh dikelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek penelitian yang memiliki cakupan yang luas semisal pegawai di Kantor Walikota atau Kantor Gubernur, menambahkan variabel lain dan pengambilan data dengan melalui wawancara secara langsung dengan pegawai.



2. Bagi kantor camat kecamatan banyuates kabupaten sampang, disarankan bahwa
(memperhatikan jawaban responden yang paling kecil rata-ratanya).





DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 59–69. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i2.128>
- Basofitrah, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Di Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo). July, 1–23.
- Bastian. (2016). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Sewing Di Pt. Mas Sumbiri Kendal. 9(1), 148–162.
- Hasibuan. (2014). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Hestini, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat. 51, 49–60.
- Jayaweera, T. (2015). *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- Mangkunegara. (2016). Prodi manajemen. 82–94.
- Mujib, M., & Indartono, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Diy). *Prosiding Seminar Nasional*, 51–63.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. 4(2), 172–184.

Nuryasin, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 52–60. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)

Romadi. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kinerja Guru (Studi pada Guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan). 4–13.

Ruliana, S. dan. (2016). Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Singodimedjo. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan Tetap. *Jurnal Agora*.

Sularso, B. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Karier (Studi Empirik Pada Kecamatan Semarang Barat). *Bingkai Manajemen*, 20, 40–53.

Sunarno. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Sma Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67). July, 1–23.

Susanti. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention. 5(1), 77–86. [file:///C:/Users/Ikhwan-PC/Desktop/unj/jurnal/5589-Article Text-28366-1-10-20170425.pdf](file:///C:/Users/Ikhwan-PC/Desktop/unj/jurnal/5589-Article%20Text-28366-1-10-20170425.pdf)

Susetyo, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Akuntansi Di Cv. Arum Sinar Sejahtera Demak. *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 3, 103–111.

Wilda Maghfiroh, H. had. S. M. K. A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisaional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang. 82–94.

Winarto, C. A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(3), 261–270.



<http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/view/56>



