

Siska Noni Engge

by Unitri Press

Submission date: 10-Aug-2022 10:47PM (UTC-0400)

Submission ID: 1881208727

File name: Siska_Noni_Egge.docx (39.04K)

Word count: 1226

Character count: 8332

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN LOWOKWARU KOTA MALANG**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH :
SISKA NONI ENGGE
NIM: 2018120202**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
FAKULTAS EKONOMI
MALANG
2022**

RINGKASAN

Kinerja merupakan sebuah bagian yang lekat pada suatu instansi, guna mencapai tujuan dari perusahaan, setiap karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang baik pada perusahaan, kualitas serta kapasitas kemampuan sumber daya manusia pada karyawan yang ada pada perusahaan tentu turut memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu kegiatan dorongan untuk mengerjakan aktivitas usaha guna mencapai terpenuhinya keperluan yang dibutuhkan.

Ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang, dimana semakin baik motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat memberikan komitmen kerja karyawan yang baik atau sebaliknya juga. Ada keberpengaruhan atas motivasi kerja kepada komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang, dimana motivasi yang tinggi dapat berdampak pada komitmen kerja karyawan yang baik atau sebaliknya. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang, lingkungan kerja yang aman, tentaram akan memberikan dampak positif pada komitmen kerja pada karyawan atau sebaliknya jika lingkungan yang buruk akan berdampak negatif pada komitmen kerja.

Kata Kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen kerja.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan sebuah bagian yang lekat pada suatu instansi, guna mencapai tujuan dari perusahaan, setiap karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang baik pada perusahaan, kualitas serta kapasitas kemampuan sumber daya manusia pada karyawan yang ada pada perusahaan tentu turut memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Tuntutan kinerja pegawai yang begitu giat, seakan mewajibkan setiap perusahaan untuk menunjukkan kinerja perusahaan kepada khalayak umum (Soimah, 2014). Motivasi merupakan suatu kegiatan dorongan untuk mengerjakan aktivitas usaha guna mencapai terpenuhinya keperluan yang dibutuhkan.

Setyaningrum (2020) kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang tertanam pada individu-individu karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentunya didukung oleh motivasi dan kemampuan yang baik pula, sebaliknya. Apabila motivasi dalam diri karyawan sudah baik, namun tidak dibarengi dengan kemampuan karyawan yang baik, maka walaupun sebenarnya karyawan tersebut mempunyai niat yang tinggi namun kinerja yang diberikan tidak maksimal karena kurangnya dukungan kemampuan yang memadai. Kasmir (2006) Dalam bekerja, kinerja karyawan merujuk kepada hasil dan perilaku karyawan ketika bekerja dalam perusahaan menyelesaikan apa yang sudah menjadi tugasnya, pada suatu periode yang ditentukan.

Salah satu faktor yang begitu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Setyaningrum (2020) pekerja dalam perusahaan akan memberikan kinerja yang baik ketika hal-hal yang mengelilingi memberikan suasana yang baik pada pekerja tersebut seperti lingkungan kerja yang menyenangkan. Sedarmayanti (2017), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala kondisi yang ada di sekitar tempat karyawan menyelesaikan pekerjaannya, baik lingkungan secara langsung yang bersentuhan dengan karyawan, maupun hal-hal lain yang secara langsung berhubungan dengan proses kerja karyawan. Dengan demikian salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan ialah lingkungan kerja karyawan tersebut (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang ada pada proses karyawan melakukan pekerjaan secara langsung memberikan pengaruh pada bagaimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya, yang mana nantinya hal tersebut akan menentukan kinerja karyawan yang akan menjadi kinerja organisasi. Parameter sebuah kondisi lingkungan kerja yang dikategorikan sebagai lingkungan kerja yang baik, ialah lingkungan kerja yang mendukung proses penyelesaian pekerjaan karyawan dengan optimal.

Prihatminingtyas (2020) menerangkan kalau kepuasan kerja ialah salah satu variabel yang bisa pengaruhi daya produksi ataupun hasil kerja para karyawan. Kepuasan kerja ialah sesuatu kebahagiaan dalam diri seseorang karyawan atas kedudukan serta profesinya dalam sesuatu lembaga. Variabel lain yang pula bisa pengaruhi daya produksi kerja para karyawan, antara lain motivasi guna bertugas, tingkatan tekanan pikiran kerja yang dirasakan oleh karyawan, situasi ragam profesi, ganti rugi, serta berbagai aspek, teknis dan sikap yang lain. Profesi yang memberikan kepuasan kerja untuk pelakunya yakni profesi yang dirasa mengasyikkan guna diselesaikan (Supriyanto& Machfudz, 2010). Kebalikannya, profesi yang tidak mengasyikkan guna diselesaikan ialah penanda dari rasa ketidakpuasan dalam bertugas (Prihatminingtya B, 2020).

Disiplin kerja merupakan situasi kontrol diri karyawan serta sikap teratur kepada ketetapan yang legal dalam suatu kelompok berlandaskan dasar terdapatnya pemahaman ataupun bukan tekanan. Menurut Prihatminingtyas. B. (2020) mengemukakan kalau disiplin membuktikan sesuatu situasi ataupun tindakan respek yang terdapat dalam pribadi karyawan kepada regulasi serta kebijakan industri. Dengannya apabila regulasi ataupun kebijakan yang ada pada perusahaan diacuhkan, dan tidak dipatuhi, menandakan bahwa karyawan yang ada pada perusahaan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan patuh atas kebijakan perusahaan, hal tersebut menggambarkan adanya situasi disiplin yang bagus. Bagi Haiman(2017) mengemukakan disiplin merupakan sesuatu situasi yang teratur, dengan badan kelompok yang bersikap serta memandang peraturan- peraturan kelompok selaku sikap yang bisa diperoleh Kawasan kerja.

Menurut pendapat Prihatminingtyas B (2020) menjelaskan bahwa komitmen harus memiliki faktor keinginan kuat, kesediaan dan kepercayaan yang kokoh kepada value serta tujuan lembaga itu. Guna menggapai komitmen yang besar diperlukan pengurusan Karyawan dengan betul. Komitmen selaku bagian ketertarikan relatif dari orang terhadap kebutuhan kelompok serta bagian keterlibatannya dalam kelompok. Bagi Trianggraery (2013) komitmen pada kerja amat berfungsi dalam menggapai kesuksesan lembaga. Karyawan yang mempunyai komitmen yang kokoh memiliki ketertarikan yang besar dengan institusi dia bertugas, sebagai fakta tidak bermaksud guna meninggalkan tempat kerja sebab memiliki kepatuhan yang besar.

Berlandaskan pemaparan penjelasan latar belakang masalah diatas, berikut peneliti merumuskan ke dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang”**.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang?

3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan perumusan masalah pada bahasan diatas, berikut peneliti memetakan tujuan-tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang

4. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat penelitian yang dipetik bagi beberapa pihak yang berkaitan, berikut peneliti membagi manfaat penelitian kedalam dua kategori manfaat secara teoritis dan juga praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diekspektasikan untuk mampu membagi sumbangan ilmu pengetahuan dalam hal motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diekspektasikan mampu menggambarkan, memberikan masukan serta menjadi bahan guna mengevaluasi karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang dalam mendukung instansi untuk mewujudkan *good governance*. sehingga karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang diharapkan memiliki komitmen yang tinggi.

1. Bagi penulis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi referensi (khususnya dalam bidang pendidikan manajemen) dalam pendidikan serta membahas tentang pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja

2. Bagi instansi

Memberikan masukan bagi instansi agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja

Siska Noni Engge

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

23%
INTERNET SOURCES

16%
PUBLICATIONS

6%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.unimed.ac.id Internet Source	4%
2	123dok.com Internet Source	3%
3	Devi Oktavia Puspita Sari. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN TETAP DI KOPERASI WARGA SEMEN GRESIK (KWSG)", MANAJERIAL, 2019 Publication	2%
4	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
5	repository.maranatha.edu Internet Source	1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
7	Nurlaely Manurung, Asri Laksmi Riani. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI	1%

TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI", Jurnal Manajemen Dayasaing, 2017

Publication

8	Teddy Chandra, Iqbal Miftakhul Mujtahid, Nico Gunawan. "Determinasi Motivasi Dan Kinerja: Analisis Kompensasi, Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan (Study Pada PT. Sari Dumai Sejati)", Jurnal Akuntansi dan Ekonomika, 2022 Publication	1 %
9	Dspace.Uii.Ac.Id Internet Source	1 %
10	digilib.stiesia.ac.id Internet Source	1 %
11	docplayer.info Internet Source	1 %
12	www.informasiku.com Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1 %
14	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1 %
15	es.scribd.com Internet Source	1 %
16	Ary Wijiningrum, E. Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini. "Analisis Pengaruh	1 %

Sistem Pengupahan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2021

Publication

17	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
18	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	1 %
19	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1 %
20	zombiedoc.com Internet Source	1 %
21	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Siska Noni Engge

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6
