

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KECAMATAN
MANGGELEWA KABUPATEN DOMPU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Disusun oleh :

Akbar Jaelani

Nim : 2019120042

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

MALANG

2023

RINGKASAN

Organisasi dibentuk tidak hanya oleh kebijakan dan prosedur tetapi juga oleh orang-orang dan hubungan yang mereka miliki satu sama lain di era globalisasi ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kantor Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memanfaatkan observasi, wawancara, dan angket (kuesioner) sebagai sumber data kuantitatif primer dan sekunder. Studi tersebut sampai pada kesimpulan bahwa setiap karyawan perlu dimotivasi, tempat kerja harus baik, dan pemimpin hebat harus bertanggung jawab. Namun hal ini harus diperbaiki sekali lagi karena ketiga komponen motivasi, lingkungan kerja yang positif, dan kepemimpinan tidak cukup untuk menghasilkan karyawan yang puas.

Kata kunci : Motivasi , Lingkungan kerja dan kepemimpinan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di tempat kerja, di sekolah, di masyarakat, dan di tingkat negara bagian, kesehatan seseorang biasanya berdampak padanya. Di era globalisasi, organisasi-organisasi ini tidak lagi hanya peduli dengan kebijakan atau prosedur; sebaliknya, sebuah organisasi terdiri dari orang-orang dan hubungan mereka satu sama lain. Jika karyawan berkolaborasi untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka dan mencapai tujuan mereka, sebuah organisasi dapat bertahan. Tenaga kerja manusia diperlukan untuk ekspansi, pengembangan, dan kelangsungan hidup perusahaan di lokasi ini. Kekuatan pendorong di belakang perusahaan atau bisnis secara keseluruhan adalah sumber daya manusianya. Sukses ditentukan oleh kekuatan eksistensi manusia. Manusia mendominasi setiap kegiatan organisasi karena banyak sumber daya manusia yang mampu merencanakan, bertindak, dan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kesuksesan perusahaan tidak hanya bergantung pada perusahaan teknologi; Itu juga tergantung pada departemen sumber daya manusia perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan banyak sumber daya potensial, baik atasan maupun bawahan (Pemimpin dan Karyawan) serta individu yang dapat memberikan kontribusi positif dalam menjalankan tugasnya, karena setiap aktivitas perusahaan akan menggabungkan sumber daya, yang akan mencakup orang-orang yang memilikinya. sumber daya. tugas dengan sebaik mungkin. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia atau fokus karyawan sangat penting. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan perusahaan dapat mencapai tujuannya dan mengurangi beban kerja karyawan. Organisasi dan bisnis akan menghadapi kemungkinan variasi, intensitas, dan skala yang belum pernah terjadi sebelumnya di era baru kompleksitas persaingan ini. Alhasil, dibutuhkan orang-orang tangguh yang bisa bekerja cepat dan menyesuaikan diri dengan perubahan bisnis. Keterampilan kerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Disini peneliti akan berkonsentrasi pada dua aspek yaitu motivasi dan lingkungan kerja.

Anthony mengatakan dalam Hafidzi (2019) bahwa dorongan adalah cara untuk membuat orang melakukan hal-hal yang perlu dilakukan manajemen untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Namun, Kusufa (2019) menegaskan bahwa motivasi adalah proses mendasar yang

terjadi sebagai respons terhadap suatu kebutuhan. berbeda dengan Handoko et al. 2005) Ada hubungan linear antara moral karyawan, kinerja optimal, dan motivasi berprestasi di tempat kerja. Juga antara peningkatan kinerja karyawan dengan hasil kerja optimal yang dicapai sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Namun, McDonald dalam Hafidzi (2019) menegaskan bahwa untuk mencapai tujuannya, individu harus dicirikan oleh efek dan tanggapan yang hadir, khususnya pergeseran energi kepribadian. Intinya, kinerja karyawan tidak cukup memenuhi kebutuhan semua karyawan yang bekerja untuk organisasi. tanggapan yang tidak memadai terhadap masalah kinerja; Nyatanya, tidak ada manajer yang bisa disalahkan; lebih tepatnya, satu lawan satu. Ketika setiap anggota bekerja dengan baik, berkinerja baik, antusias, dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi di mana mereka berpartisipasi, kinerja organisasi secara keseluruhan positif dan memuaskan. Mahmudi mengatakan, karyawan Eka maupun perusahaan atau organisasi sangat menjunjung tinggi kinerja. karena, dengan kata lain, karyawan yang termotivasi dan disiplin akan bekerja lebih baik. Menurut Aziz, Ningsih dkk. Lingkungan tempat karyawan melaksanakan tanggung jawabnya disebut sebagai "lingkungan kerja". Karyawan harus dapat bekerja secara efisien sambil merasa aman dan nyaman, dan agensi harus dapat mendeteksi kondisi baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Pastikan bahwa ini terjadi di tempat yang baik untuk kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan pekerja. Apa yang terjadi ketika pekerja melakukan tugas mereka dengan kemampuan terbaik mereka? Rifatun dan kawan-kawan, Demikian ungkap Samsudin. Salah satu karakteristik kepemimpinan yang paling penting adalah mampu membuat orang lain bertindak dengan cara tertentu. Tim pemimpin harus bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh persepsi yang diperlukan karyawan terhadap lingkungan tempat kerja selain kepemimpinan.

Setiap organisasi menuntut agar pemerintah memaksimalkan dan mengelola sumber daya listrik secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi semaksimal mungkin guna mencapai tujuan peningkatan kinerja. Sebagai pemikir, perencana, dan pengontrol, karyawan adalah aset organisasi yang paling berharga dan memainkan peran strategis. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, karyawan harus dimotivasi untuk lebih aktif dan produktif dalam bekerja. Ingatlah betapa pentingnya karyawan bagi perusahaan; Konsekuensinya, agar tujuan perusahaan tercapai, karyawan dituntut

untuk melakukan tugas yang tidak terlalu menuntut. Karyawan yang termotivasi akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi lain, karyawan kurang termotivasi untuk bekerja, lebih cenderung menyerah, dan lebih cenderung berjuang untuk menyelesaikan tugas ketika motivasinya rendah. Beberapa karyawan menyatakan bahwa motivasi yang diberikan kepada mereka cukup dan efektif; Namun, ini hanya berlaku untuk karyawan yang lebih tua serta karyawan yang menerima upah, tarif, dan insentif yang lebih tinggi. Wawancara awal mengungkapkan bahwa hasilnya cukup signifikan untuk mendukung pekerjaan berkualitas tinggi dan mencapai tujuan yang diinginkan, terutama dalam hal bonus tahunan dan tunjangan jalan tol. Di sisi lain, karyawan baru mengklaim bahwa karena gaji mereka bahkan tidak sebanding dengan karyawan sebelumnya, ada ketidaksesuaian atau keseimbangan antara harapan dan hasil kinerja. Dimungkinkan untuk maju dan menjadi karyawan penuh waktu; Ini tidak selalu terjadi. Ketidakpuasan karyawan, target, dan penghasilan biasanya berfluktuasi setiap bulan, seperti kinerja rata-rata bisnis. Sebaliknya, Mahmudi menyatakan dalam Eka (2021) kinerja adalah pendekatan strategis dan terintegrasi untuk memastikan kelangsungan organisasi, meningkatkan karakteristiknya, dan mengembangkan stabilitas tim dan kontraktor individu melalui penempatan tenaga kerja karyawan. Keberhasilan atau kegagalan organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh peran dan kinerja karyawannya. Kemudian, kinerja organisasi yang telah selesai Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja yang tinggi, variabel, dan faktor manusia yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja suatu proyek sangat menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Lingkungan kerja on-the-spot tidak lagi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, kecuali motivasi kerja. Karyawan akan berhasil jika lingkungan kerja mereka menginspirasi mereka untuk melakukan upaya ekstra. Setiap organisasi, dengan pengecualian sejumlah kecil, dihadapkan pada lingkungan di mana setiap aktivitas berlangsung. Bekerja di lingkungan juga memerlukan budidaya produktif dan, ya, hubungan yang langgeng dengan pekerja saat ini. karena mereka harus berusaha menjadikan tempat kerja sebagai tempat bekerja yang baik agar karyawan dapat betah, menyelesaikan pekerjaannya dengan bahagia dan semangat, serta bekerja lebih baik saat bahagia. Karyawan harus puas dengan kinerja. Perkantoran seharusnya membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja kerja yang tinggi karena menangani tugas, fungsi, dan wewenang yang begitu kompleks.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berikut sebagai hasil dari ini: “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu ”

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan batasan peneliti, masalah berikut menjadi rumusan masalah:

1. Apakah pegawai pada kantor di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu termotivasi untuk berprestasi?
2. Apakah ada lingkungan kerja yang berdampak terhadap kinerja pegawai pada kantor di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu ?
4. Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi pegawai di kantor Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu berpengaruh terhadap kinerjanya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk itu diketahui bahwa Kantor Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dengan baik.
2. Karena berpengaruh pada lingkungan kerja dan kinerja pegawai dikantor, Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu menyadarinya.
3. Di kantor Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu diketahui bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi semuanya berdampak terhadap kinerja pegawai.
4. Oleh karena itu pegawai di kantor Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu dipengaruhi oleh kepemimpinan untuk bekerja dengan baik.

1.4. Manfaat Penelitian

Mengenai manfaat kajian, hal ini dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Untuk penulis

Peneliti akan mendapatkan keuntungan dari hal ini dengan memberikan kontribusi untuk studi pengembangan wacana di dunia organisasi, khususnya dalam belajar tentang kinerja dan motivasi karyawan di tempat kerja.

2. Untuk kantor Kecamatan Manggelewa

Menurut temuan peneliti, seharusnya kegiatan ini dapat menghasilkan data lapangan yang bermanfaat atau menjadi masukan yang bermanfaat bagi kantor Kecamatan Manggelewa .

3. Untuk peneliti selanjutnya

Sebagai hasil dari temuan penelitian, akan memungkinkan untuk memberikan informasi dan referensi kepada pembaca, serta membuat perbandingan dengan peneliti lain yang melakukan penelitian yang sama dan menggunakan variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N.Qomariah, N. Hafidzi, A.H 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” dalam *Jurnal Penelitian Ipteks* vol 4 : Halaman 50-51
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bulolo Martinus. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan” dalam *jurnal AS-SAID* vol 1 : Halaman 40-51
- Eka, P.D. 2021. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pt. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta” dalam *Jurnal Ekonomi Efektif* vol 3 : Halaman 522-538
- Falah, A.M Dan Ayuningtias H,G. 2020. “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ” dalam *Jurnal Mitra Manajemen* vol 4 : Halaman 990-1001
- Fitria, E. D. 2019. “Pengaruh lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dalam *Jurnal ilmu riset manajemen* vol 8 : Halaman 2-13
- Gede I. K Dan Piartini, P.S. 2018. “Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada bpr se-kecamatan sukawati gianyar” dalam *Jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana* 7.4 Halaman 1107-1134

- Hustia, A. 2020. “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor WFO” dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* vol 10 : Halaman 81-91
- Isvandriani, A dan Idris B. AL. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Capital Futures Cabang Malang” dalam *Jurnal JIBEKA* Vol 12 : Halaman 17-22
- Kusufa. F. 2019 “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Malang” dalam *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* Vol 4 : Halaman 65-73
- Ningsih, O.L, Zaki, H Dan Hardiawati, W.L. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru” dalam *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Bisnis* vol 2 : Halaman 52-63
- Nadhiyah, R Dan Alim, S. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri” dalam *Jurnal ekonomi efektif* vol 4 : Halaman 638-644
- Nababan F.L, Sembiring B, Bancin L, Sianturi L, Dan Tanjung M. A. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan” dalam *Jurnal Darma Agung* vol 28 : Halaman 496-506
- Manikottama, R.I, Baga, L.M Dan Hubeis, A. V. 2019. “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT satu visi edukasi” dalam *Jurnal aplikasi manajemen dan bisnis* vol 5 : Halaman 242-251
- Syafril, Gunawan dan Hasmin. 2018. “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan pattalassang kabupaten takalar” dalam *Jurnal manajemen* vol 1 : Halaman 1-35
- Putra, B.K. 2021. “Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dishub kota surabaya” dalam *Jurnal ilmu dan riset akuntansi* vol 10 : Halaman 2-18

Widiyanti W. Dan Fitriani, D. 2017. “Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok” vol XVII : Halaman 132-137

Wahyudi D, Marantika, A Dan Yusup. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar” dalam *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* vol 1: Halaman 887-897