

**“ANALISIS PERAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN “
(BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN
MANGGARAI)**

SKRIPSI



Disusun oleh:

Alisia Ansila

NIM: 11170354

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alisia Ansila
NIM : 11170354
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

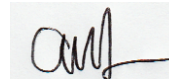
“ANALISIS PERAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MANGGARAI”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 25 Juni 2021

Yang menyatakan



Alisia Ansila
11170354

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat - Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun oleh :

Alisia Ansila

11170354

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul:

**“ANALISIS PERAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA BADAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KABUPATEN MANGGARAI”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ALISIA ANSILA


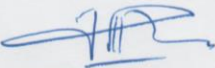

11170354

dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen pada tanggal 14 Juni 2021

Nama Dosen	Tanda Tangan
1 Dr. Heru Kristanto S.E, M.T (Ketua Tim Penguji/Dosen Pembimbing)	
2 Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Dosen Penguji)	
3 Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D (Dosen Penguji)	

Yogyakarta, 21 Juni 2021

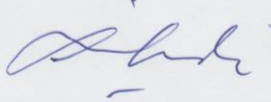
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis




Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul

**ANALISIS PERAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN
MANGGARAI**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana (S1) pada Program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi karya pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian dari sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 24 Mei 2021



Alisia Ansila

HALAMAN MOTTO

“Pendidikan Memiliki Akar Yang Pahit, Tapi Buahnya Manis.”

Aristoteles

**“Orang Yang Mampu Belajar Dari Kesalahan Adalah Orang Yang Berani
Untuk Sukses”**

**“Segala Perkara Dapat Kutanggung Di Dalam Dia Yang Memberi Kekuatan
Kepadaku.”**

Filipi 4:13

**“Suatu Kesalahan bisa Membuat Kita Jatuh, Tapi Setiap Kesalahan Punya
Makna Yang Berarti Ketika Kita Bangun Kembali Dan Mau Untuk
Memperbaik”**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini saya persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan berkat, anugerah dan kasih-Nya dalam kehidupan saya.
2. Baba, Mama, yang selalu memberikan dukungan, semangat, doa dan kasih sayang dalam kehidupan saya.
3. Kakak Lelin, Kakak Ito, Kakak Riki, Kakak Yhela, Kakak Neldis, Kakak Candra, dan Adik Putra
4. Para dosen yang telah membimbing saya.
5. Kampus UKDW yang saya banggakan
6. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan, semangat dan motivasi terkhusus Reno, Heni, Yanti, Grace dan Yora.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, penulis menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Penelitian yang berjudul “ANALISIS PERAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MANGGARAI”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

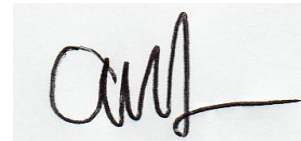
Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat, akal budi, dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku wakil dekan bidang Akademik Manajemen
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. atas kesabaran dalam membimbing dan memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya, tanpa henti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Kedua orang tua, kakak, dan adik saya yang selalu memberikan dukungan, dan doa kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi.

5. Seluruh teman-teman dan sahabat seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk mendukung penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun ke arah yang lebih baik demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 24 Mei 2021



Alisia Ansila

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
ABSTRAK	xxv
<i>ABSTRACT</i>	xxvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Rumusan Masalah	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	10
1.6. Batasan iMasalah.....	11
BAB II.....	12
LANDASAN TEORI.....	12
2.1. Komitmen Karyawan	12
2.1.1. Pengertian Komitmen	12
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.....	13
2.1.3. Aspek-aspek komitmen organisasi	15
2.1.4. Manfaat Komitmen Organisasi.....	16
2.1.5. Indikator komitmen.....	16
2.2. Motivasi Kerja.....	17
2.2.1. Pengertian motivasi	17

2.2.2.	Teori Motivasi.....	18
2.2.3.	Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	19
2.2.4.	Prinsip-Prinsip Motivasi	24
2.2.5.	Indikator motivasi kerja.....	26
2.3.	Lingkungan Kerja.....	28
2.3.1.	Pengertian Lingkungan Kerja	28
2.3.2.	Indikator Lingkungan Kerja.....	35
2.4.	Penelitian Terdahulu	36
2.5.	Pengembangan Hipotesis	40
2.5.1.	Motivasi kerja terhadap Komitmen Karyawan.....	40
2.5.2.	Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan	41
2.5.3.	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan.....	42
2.6.	Kerangka Pikiran.....	43
2.7.	Gambaran umum objek penelitian.....	44
2.7.1.	Gambaran umum Badan Keuangan dan Aset Daerah dan aset daerah kabupaten Manggarai.....	44
2.7.2.	Visi dan misi Badan Keuangan dan Aset Daerah dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai.....	46
2.7.3.	Tempat kegiatan penelitian.....	47
BAB III	48
METODE PENELITIAN	48
3.1.	Desain Penelitian.....	48
3.2.	Variabel dan Definisi Operasional.....	48
3.3.	Populasi Dan Sampel	53
3.3.1.	Populasi.....	53
3.3.2.	Sampel.....	53
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.6.	Skala Pengukuran	55
3.7.	Instrumen Penelitian.....	55
3.8.	Metode Analisis Data	56

3.8.1.	Uji Reliabilitas dan Validitas	57
3.8.2.	Analisis Regresi Berganda.....	58
3.8.3.	Uji Statistik	58
BAB IV	61
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	61
4.1.	Deskripsi Responden.....	61
4.1.1.	Jenis Kelamin Responden.....	61
4.1.2.	Usia Responden	61
4.1.3.	Pendidikan Terakhir.....	62
4.1.4.	Lama Bekerja.....	62
4.1.5.	Jabatan.....	63
4.2.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
4.2.1.	Uji Validitas	63
4.2.2.	Uji Reliabilitas	64
4.3.	Uji Statistik.....	65
4.3.1.	Analisis Regresi Berganda.....	65
4.3.2.	Uji Koefisiensi Determinasi (R ²).....	66
4.3.3.	Uji Ftest (Uji secara bersamaan).....	67
4.3.4.	Uji T test (Uji isecara individu).....	68
4.4.	Pembahasan Analisis Data	70
BAB V	79
PENUTUP	79
4.2.	Kesimpulan.....	79
4.3.	Keterbatasan Peneliti.....	80
4.4.	Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2. 2 Tempat Penelitian	47
Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrument Penelitian.....	56
Tabel 4. 1 Jenis kelamin responden	61
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	61
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden	62
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden	62
Tabel 4. 5 Jabatan Responden.....	63
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Berganda.....	65
Tabel 4. 9 Koefisien Determinasi Model	66
Tabel 4. 10 Uji F_{test}	67
Tabel 4. 11 Uji T_{test}	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pikiran 43

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	88
Lampiran 2 Lokasi Penelitian.....	96
Lampiran 3 Komitmen Karyawan	97
Lampiran 4 Motivasi Kerja.....	99
Lampiran 5 Lingkungan Kerja	101
Lampiran 6 Jenis Kelamin Respoden	103
Lampiran 7 Usia Responden.....	103
Lampiran i8 iPendidikan Terakhir Responden	103
Lampiran 9 Lama Bekerja Responden	104
Lampiran 10 Jabatan Responden.....	104
Lampiran 11 Uji validitas	105
Lampiran 12 Uji Reliabilitas.....	105
Lampiran 13 Uji Validitas Komitmen Karyawan.....	106
Lampiran 14 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	108
Lampiran 15 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	112
Lampiran 16 Uji Reliabilitas Komitmen Karyawan.....	114
Lampiran 17 Uji Reliabilitas Motivasi Karyawan.....	115
Lampiran i18 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	116

Lampiran 19 Uji Determinasi	117
Lampiran 20 Uji F Test	117
Lampiran 21 Uji T Test	118
Lampiran 22 Halaman Persetujuan.....	118
Lampiran 23 Kartu Konsultasi Skripsi	120
Lampiran 24 Surat iIzin Penelitian	121
Lampiran 25 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	122
Lampiran 26 Lembar Revisi Pendadaran.....	123

©UKDW

ABSTRAK

Nama : Alisia Ansila

Nim : 11170354

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email : alisiaansila@gmail.com

ANALISIS PERAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MANGGARAI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai (3) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai.

Penelitian ini menggunakan metode asosiasi kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai sebanyak 49 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, maka dengan ditetapkan sampel penelitian sebanyak 49 orang karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini berdasarkan jawaban dari responden, menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Lingkungan kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Sementara itu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Karyawan

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ROLE ON EMPLOYEE COMMITMENT OF FINANCIAL AND ASSETS AGENCY OF MANGGARAI REGENCY

This study aims to find out (1) the influence of work motivation on employee commitment to the Regional Finance and Asset Agency of Manggarai Regency (2) the influence of the work environment on the commitment of employees to the Financial And Asset Agency of Manggarai Regency (3) the influence of work motivation and work environment on the commitment of employees to the Financial Agency and Assets of Manggarai Regency.

This study uses causal association method with quantitative approach. The population of this study is all employees of the Regional Finance and Assets Agency of Manggarai Regency as many as 49 people. Sampling techniques using total sampling, then with a research sample set as many as 49 employees of the Regional Finance and Asset Agency Manggarai. Data collection techniques with questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis method.

The results of this study are based on answers from respondents, showing that work motivation has a positive and significant effect on employee commitment. Work environment Positively and significantly affect employee commitment. Meanwhile, the variables of work motivation and work environment have a positive and significant effect together on the commitment of employees of the Regional Finance and Asset Agency of Manggarai Regency

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Commitment

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Setiap organisasi pemerintahan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan (Analisa, 2011).

Karyawan merupakan modal terpenting organisasi dan berperan strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perancang, dan pengendali kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih keras. Mengingat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai (Analisa, 2011).

Organisasi seharusnya menyadari manusia pada dasar memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materi maupun non-materi, hal tersebut akan meningkatkan komitmen karyawan (Cahya, 2018).

Menurut Mar'at (2000: 87) (dalam Purnama, Sunuharyo & Prasetya, 2016), komitmen seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi manajemen, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik. yang terjadi di kantor karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi memiliki sikap yang berbeda dibandingkan dengan karyawan dengan komitmen rendah. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan

jujur, melakukan yang dengan baik untuk meningkatkan kinerjanya, dan mau bertahan dalam waktu lama.

Hunt dan Morgan (1994) (dalam Purnama, Sunuharyo & Prasetya, 2016) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Karyawan yang berkomitmen mencerminkan sifat loyalitas kepada perusahaan dengan memberikan upaya dan ide untuk meningkatkan kinerja mereka. Peningkatan kinerja ini dapat memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Komitmen sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya komitmen dalam bekerja, karyawan memiliki lebih banyak empati terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan organisasi, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai standar yang berlaku di organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai identifikasi kuat seseorang dengan organisasi yang mereka yakni sebagai bagian dari organisasi. Semakin tinggi komitmen untuk bekerja maka semakin besar loyalitas karyawan dan semakin besar tanggung jawab atas sesuatu yang berhubungan dengan organisasi. Keinginan karyawan untuk tetap tinggal diorganisasi, menggunakan hasil pekerjaan mereka, karena mereka juga menerima tujuan organisasi (Cahya, 2018).

Salah faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi penting dilakukan agar pihak manajemen dapat memastikan bahwa setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam pemenuhan tugas yang diberikan kepadanya, demikian pula karyawan tersebut juga akan lebih giat dan antusias menyelesaikan pekerjaan mereka. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi atau bahkan melampaui tugasnya sesuai standar karena motif dan motivasinya dalam bekerja belum terpenuhi, sehingga prestasi kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Cahya, 2018).

Menurut Mathis & John, (2006) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena sesuatu alasan untuk mencapai tujuan. Menurut Sunyoto, (2012), motivasi merupakan sebuah karya yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri untuk melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi yang menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikiki guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah suatu dorongan psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dan perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat dimakna sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang dapat membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan (George & Jones, 2005).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap komitmen karyawan adalah lingkungan kerja. Definisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Stoner, et .al, (1996) (dalam cahya, 2018) adalah suasana yang dirasakan oleh karyawan didalam organisasinya yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan maupun pimpinan serta iklim yang diciptakan yang semuanya menjelma dalam tindakan atau kebijakan organisasi yang mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Organisasi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan bersih, pertukaran udara yang baik, warna, pencahayaan yang memadai dan musik yang merdu) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara karyawan dan pimpinan serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan motivasi kerja karyawan.

Undang -undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dipahami sebagai pemberian kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Kabupaten/ Kota untuk mengurus rumah tangga daerah sendiri dan potensi yang ada secara optimal. Untuk itu pembangunan daerah dapat diartikan pembangunan diri, oleh dan untuk masyarakat disemua aspek kehidupan yang meliputi aspek politik, hukum, ekonomi, sosial budaya dan aspek pertahanan keamanan. Pembangunan diarahkan untuk mencapai

kemakmuran dan kesejahteraan lahir batin , termasuk terpenuhinya rasa aman , tenteram, dan rasa keadilan serta terjaminnya kebebasan mengeluarkan pendapat yang bertanggungjawab bagi seluruh masyarakat . Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting sejalan dengan pencapaian otonomi daerah. Peningkatan kualitas Pegawai Negari Sipil bertujuan untuk mengubah perilakunya agar mampu melaksanakan kegiatan disegala bidang dengan lebih baik , karena perilaku manusia pada prinsipnya dapat mempengaruhi segala ukuran untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai . Pencapaian kinerja pegawai yang optimal diharapkan antara lain dipengaruhi oleh dorongan atau motivasi ppegawai untuk mau bekerja lebih keras, kepuasan kerja sesuai dengan harapan masing-masing pegawai, dan loyalitas atau rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian tentang adanya hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan sebelumnya telah dibuktikan oleh Wahyu Nur Febriyanto (2017), dan hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan dengan arah hubungan yang positif. Selanjutnya penelitian oleh Khafis Inggil Cahaya (2018), dengan hasil penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai merupakan sebuah kantor yang bertugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan penunangan di bidang keuangan berkaitan dengan pengelolaan pendapatan, pengelolaan keuangan dan pengelolaan aset daerah yang berlokasi di Jl. Katedral No. 3, Ruteng, Manggarai, Nusa Tenggara Timur (NTT).

Karyawan merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pelayanan yang baik tentunya tidak terlepas dari adanya komitmen karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Oleh karena itu meningkatkan komitmen karyawan Badan Dinas Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai melalui kualitas kerja karyawan agar tetap baik dan optimal adalah hal yang utama. Pimpinan harus tetap menjaga komitmen karyawannya agar kinerja karyawan selalu baik dalam meningkatkan kualitas kerjanya. George & Jones, (2005) mengatakan bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi (Susanto, 1999).

Tetapi pada kenyataannya terdapat fenomena-fenomena yang ada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan bawahannya masih bersifat satu arah yang sifatnya hanya instruksi, ketidak disiplin karyawan (jam masuk kantor) dan lingkungan kerja kurang yang memadai. Hal lain yang menunjukkan masih kurangnya partisipasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dalam membuat keputusan yang menyangkut kemajuan organisasi. Dan juga adanya sikap atasan yang membedakan karyawan yang berprestasi lebih.

Dengan sikap membedakan ini menunjukkan kurang percaya atasan kepada bawahan yang lain. Selain itu, juga masih ada konflik yang terjadi dikarenakan adanya selisih pendapat baik itu antar karyawan dengan atasan, karyawan dan karyawan. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik meneliti faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai yang berjudul **“ANALISIS PERAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MANGGARAI”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu masuk kantor.
2. Kurangnya pengawasan terhadap kinerja karyawan.
3. Sering terjadi komunikasi yang kurang baik antar karyawan dalam kerjasama tim.
4. Lingkungan kerja masih kurang sesuai dengan yang diharapkan terutama dalam aspek fisik seperti ruang gerak dan tingkat kebisingan.
5. Fasilitas umum masih membutuhkan perbaikan dan peningkatan.
6. Sarana prasarana masih harus ditingkatkan
7. Gedung Bangunan perlu diperbarui
8. Permasalahan teknologi informasi bagi pegawai yang masuk usia pensiun
9. Belum ada *reward* atau penghargaan khusus untuk pegawai yang memiliki prestasi kerja.
10. Tingkat komitmen organisasional rendah.

1.3. Rumusan Masalah

Pertanyaan Penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada komitmen karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada komitmen karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada komitmen karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan acuan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan komitmen karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai.

2. Bagi UKDW

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang Manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi peneliti/penulis

Sebagai alat ukur mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja yang terjadi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai dan efeknya terhadap komitmen karyawan.

1.6. Batasan Masalah

Penelitian dilakukan pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai yang terletak di Jl. Katedral No. 3, Ruteng, Manggarai, Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan latar belakang, maka penulis membatasi masalah penelitian terkait faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk komitmen karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai.

BAB V

PENUTUP

4.2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis peran motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai, NTT.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai, NTT.
3. Hasil dari perhitungan F_{test} (bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Manggarai, NTT.

4.3. Keterbatasan Peneliti

1. Kekurangan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan 2 variabel independen untuk memprediksi variabel dependen.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu tempat yaitu di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai dan respondennya karyawan dari Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai.
3. Waktu dalam penelitian sangat terbatas dikarena Dengan adanya wabah Covid-19 sehingga peneliti lumayan susah untuk mendapatkan informasi.

4.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Badan Keuangan dan Aset Daerah dan Aset daerah Kabupaten Manggarai

- a. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui variabel motivasi kerja mempengaruhi komitmen karyawan, oleh karena itu pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Manggarai disarankan untuk memberikan motivasi yang membangun agar para karyawan meningkatkan usaha dalam bekerja dengan cara lebih serius dalam bekerja, berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi, dan berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Langkah-langkah demikian diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Manggarai untuk lebih mengoptimalkan pemberian motivasi kerja kepada karyawan,

karena meskipun sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi agar karyawan yang merasa memiliki motivasi kerja yang tinggi akan sekuat tenaga bekerja demi organisasi tempat mereka bekerja.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi komitmen karyawan, maka dari itu pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah dan Aset daerah Manggarai hendaknya menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga hubungan kerja antar pimpinan dan karyawan tercipta lebih baik dan menciptakan komunikasi yang baik antar rekan kerja, atasan dengan bawahan dan masyarakat demi membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat terciptanya kerja sama antar karyawan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan komitmen karyawan kepada Badan Keuangan dan Aset Daerah dan Aset Daerah Manggarai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi komitmen karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya. Dan diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel bebas lainnya yang merupakan variabel di luar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

- b. Di sarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain, karena dalam penelitian ini tidak dapat diteliti hanya dengan berdasarkan metode penelitian kuantitatif.

©UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan. 1.
- Arep, I. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arifah, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). *Skripsi*. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Cahya, K. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Medis Pada RSIA ERIA BUNDA Pekanbaru. *Jom Fisip*, 5(2), 2.
- Febriyanto, W. N. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Deltomed). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- George, J., & Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4th Ed.). *New Jersey: upper Saddle River*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia, Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (1995). *Manajemen Industri*. Bandung: Raja Wali.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (4 ed.). Jakarta: : Erlangga.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.Riau.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Yogyakarta: Salimba Medika.
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2), 40.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (sepuluh ed.). Jakarta: Pt. Indeks.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Organizational Behavior* (14 ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sadiqin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mentari Gemilang. *Jurnal Ekonomania*, 3(3).
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* (4 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (1 ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku* (2 ed.). (M. Jain, Trans.) Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi (Metode R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanto, E. (1999). The Relationship Between Employee Commitment And Job Peformance. *Manajeme dan Kewirausahaan*.

Suwardi, & Joko Utomo. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, 5(1).

Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *Agora*, 1(3).

Terry, G. R. (2009). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wursanto. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

Zakiyudin. (2016). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/12/pengertian-komitmen-organisasi-manfaat-bentuk-indikator-faktor-yang-mempengaruhi.html>. (2017, 12).

Retrieved Febuari Kamis, 2021, from <https://www.seputarpengetahuan.co.id/>.