

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Tanaszaha Komisariat Malang Raya)

Vilda Afifah *)

Budi Wahodo **)

Nanik Wahyuningtyas *)**

Email : vildaafifah02@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to test the effect of work motivation, work discipline and work environment on the performance of the management at the Malang Raya Commissariat. This study uses the type of explanatory research with quantitative methods. The population in this study was a member of the Malang Raya Commissariat of Tanaszaha Organization. The sampling method in this study uses probability sampling with a type of proportionate stratified random sampling technique, in this study the sample amounted to 54 respondents through the Google Form in accordance with the formula used, namely the Slovin formula. Data analysis in this study uses the assistance of SPSS 25.0 analysis aims to test the influence of work motivation, work discipline and work environment on the performance of the management. In this study results in work motivation positive and significant effect on the performance of the management, work disciplines have a positive and significant significant effect on the performance of the management, the work environment has a positive and significant effect on the performance of the management and for the influence of work motivation, work discipline and work environment The performance of the management of Tanaszahha Commissariat Malang Raya is 74.2% and the remaining 25.8% is influenced by other variables that are not in the study.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Management Performance*

Pendahuluan

Organisasi yaitu suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dalam sebuah organisasi, tentunya ada seorang pemimpin. Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama. Salah satu hal yang harus diperhatikan selain peralatan dan metode-metode tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi tentunya bukan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor di antaranya: motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, suasana kerja dan lain sebagainya.

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, sebuah organisasi harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Masalah yang sering dihadapi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang kurang maksimal dari anggotanya. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk memberikan dampak negatif pada organisasi.

Apabila suatu organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka pemberian motivasi pada anggota haruslah dilakukan, agar anggota mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya dengan maksimal.

Selanjutnya disiplin kerja, disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pengurus organisasi agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pengurus organisasi dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. mengenai kedisiplinan yang memang harus ada dalam sebuah organisasi, Tanaszaha Komisariat Malang Raya menerapkan peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh setiap elemen pengurus organisasi. Adanya peraturan-peraturan tersebut tentunya supaya pengurus organisasi tidak melakukan pekerjaan selain dari tugas yang diberikan, dengan adanya peraturan ini juga sebagai parameter untuk mengukur tingkat kedisiplinan dari pengurus organisasi sehingga bisa melakukan tindak lanjut jika memang terdapat pengurus yang memiliki tingkat kedisiplinan yang kurang maksimal yang dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Pembuatan peraturan tentunya memiliki nilai-nilai di dalamnya yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja dari para pengurus organisasi. Dengan ini dapat dilihat bahwa peraturan memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kedisiplinan.

Selain motivasi dan disiplin kerja. Peranan penting dalam peningkatan kinerja pengurus organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik pastinya akan memotivasi pengurus untuk bekerja lebih maksimal, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja sudah baik dapat dilihat dari bagaimana hubungan antara pengurus dengan pengurus dan pengurus dengan pimpinan, karena lingkungan kerja yang baik pasti memiliki hubungan yang harmonis antara orang-orang yang berada dalam sebuah tempat kerja.

Tanaszaha komisariat Malang Raya ialah organisasi kemahasiswaan yang bersifat kekeluargaan dan kemasyarakatan sesuai dengan ajaran agama islam yang di dalamnya terdapat alumni santri Pesantren Zainul Hasan Genggong yang berkedudukan di Malang Raya. Organisasi ini juga memiliki tujuan yang di dalamnya untuk menyejahterakan mahasiswa dengan menerapkan prinsip kekeluargaan serta keterbukaan antara mahasiswa dan semua anggota organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya. Organisasi ini memiliki anggota lebih dari 100 orang, tentunya organisasi ini telah memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi bagi semua mahasiswa setempat dengan pengembangan yang terus dilakukan untuk kemajuan organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya. Adapun beberapa poin yang menjadi permasalahan pengurus terhadap kinerja dalam organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya, yang dimana itu menyebabkan penurunan aktivitas kinerja pengurus dalam menjalankan tugasnya. Sehingga peneliti memilih variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk mengkaji kembali mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus. Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengurus” (Studi Kasus Pada Tanaszaha Komisariat Malang Raya).**

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

a. Kinerja

Kinerja adalah suatu performa yang sangat dibutuhkan dan dinilai sangat penting untuk menciptakan kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya di sebuah instansi atau perusahaan tersebut. menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mahsun, Firma dan Heribertus (2007) Kinerja merupakan salah satu indikator yang penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Maka dari itu diperlukan adanya kinerja yang mampu memberikan kontribusi yang positif untuk keberhasilan

organisasi atau perusahaan. Istilah kinerja karyawan mengandung berbagai pengertian. Kinerja adalah tingkat dari suatu pencapaian visi misi dan tujuan dari suatu organisasi. Kinerja biasanya disebut juga sebagai kesuksesan individu atau organisasi.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dalam organisasi sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Sutrisno (2019:146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Darmawan (2007) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah diterapkan.

c. Disiplin Kerja

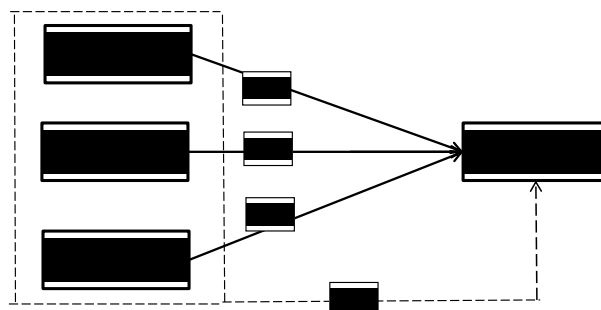
Disiplin kerja adalah Tindakan manajemen sumber daya manusia untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Mahyanaila (2016) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mardiana (2005:15) dalam buku manajemen produksi, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangkan lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Hasibuan (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1 : Bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pengurus
- H2 : Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus
- H3 : Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus
- H4 : Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *explanatory research*. Penelitian dilakukan di Tanaszahe Komisariat Malang Raya. Berlokasi di Perumahan Puri Nirwana No.56 Kec. Lowokwaru Kota Malang. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2022 sampai dengan bulan Januari 2023. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 anggota organisasi Tanaszahe Komisariat Malang Raya. Teknik *purposive sampling* yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian ini. Sehingga sampel yang didapat sebanyak 54 dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan *sampling error* 10% (0,1)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen:

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Jumlah Data	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Y.1	54	0,2681	0,490	Valid
2	Y.2	54	0,2681	0,770	Valid
3	Y.3	54	0,2681	0,678	Valid
4	Y.4	54	0,2681	0,696	Valid
5	Y.5	54	0,2681	0,724	Valid
6	Y.6	54	0,2681	0,355	Valid
7	X1.1	54	0,2681	0,539	Valid
8	X1.2	54	0,2681	0,481	Valid
9	X1.3	54	0,2681	0,588	Valid
10	X1.4	54	0,2681	0,667	Valid
11	X1.5	54	0,2681	0,632	Valid
12	X1.6	54	0,2681	0,694	Valid
13	X1.7	54	0,2681	0,466	Valid
14	X1.8	54	0,2681	0,468	Valid
15	X2.1	54	0,2681	0,624	Valid
16	X2.2	54	0,2681	0,726	Valid
17	X2.3	54	0,2681	0,684	Valid
18	X2.4	54	0,2681	0,753	Valid
19	X3.1	54	0,2681	0,702	Valid
20	X3.2	54	0,2681	0,768	Valid
21	X3.3	54	0,2681	0,814	Valid
22	X3.4	54	0,2681	0,748	Valid

Sumber: Data diolah SPSS tahun 2022

Merujuk dari hasil uji validitas dapat diketahui pada uji validitas nilai r_{tabel} dengan jumlah 54 responden adalah 0,2681. Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai koefisien korelasi $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikan 0,05 (5%), maka pernyataan dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} dengan jumlah 54 responden memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,2681. Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan pada penelitian ini dapat dikatakan valid dari hasil data kuesioner dan dapat digunakan untuk penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Role of Thumb	Keterangan
Kinerja Pengurus	0,688	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,668	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,640	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,751	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS tahun 2022

Menurut Tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas dilakukan berdasarkan pernyataan pada setiap variabel yang bisa dilihat hasilnya adalah nilai Alpha Cronbach lebih besar daripada 0,60 maka pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

c. Uji Normalitas**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15628077
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.052
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS 2022

Berdasarkan Tabel diatas pada uji normalitas menyatakan bahwa nilai Asym.sig sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 (5%), artinya data pada penelitian ini dapat dikatakan H0 diterima dan data tersebut terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikolinearitas****Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,610	1,640	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,572	1,750	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,790	1,266	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah 2022

Menurut Hasil Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dinyatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Thitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	-0,206	0,838	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	-1,052	0,298	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,791	0,433	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas yang nilainya dilihat dari signifikansi pada variabel Motivasi Kerja, variabel Disiplin Kerja dan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Berganda**Tabel 6****Hasil Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,289	2,622		-0,873	0,387
Motivasi Kerja	0,296	0,088	0,300	3,358	0,002
Disiplin Kerja	0,662	0,129	0,474	5,143	0,000
Lingkungan Kerja	0,333	0,091	0,288	3,667	0,001

Sumber: Data diolah SPSS tahun 2022

Dari hasil tabel diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar -2,289 artinya bahwa ketika skor variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai Kinerja Pengurus adalah -2,289

- b. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (β_1) sebesar 0,296 artinya pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengurus mengalami peningkatan sebesar 0,296 dapat dikatakan bernilai positif terhadap Kinerja Pengurus.
- c. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (β_2) sebesar 0,662 artinya pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus mengalami peningkatan sebesar 0,662 dapat dikatakan bernilai positif terhadap Kinerja Pengurus.
- d. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (β_3) sebesar 0,333 artinya pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus mengalami peningkatan sebesar 0,333 dapat dikatakan bernilai positif terhadap Kinerja Pengurus.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220,473	3	73,491	51,856	.000 ^b
	Residual	70,860	50	1,417		
	Total	291,333	53			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2						

Sumber: Data diolah SPSS tahun 2022

Hasil dari uji F yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berdasarkan tabel 4.13 yang didapat dari nilai F hitung 51,856 lebih besar dari F tabel 2,72 dengan nilai Sig. 0.000 dimana nilai sig. 0.000 lebih kecil daripada 0,05 (5%) maka data dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pengurus (Y).

b. Uji t (Parsial)

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.289	2.662		.387
	x1	.296	.088	.300	.002
	x2	.662	.129	.474	.000
	x3	.333	.091	.288	.001

Sumber: Data diolah SPSS tahun 2022

Berdasarkan hasil uji t yang sudah didapatkan pada tabel diatas, maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

- a. Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X1) didapatkan sebesar 3.358 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus.
- b. Hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X2) didapatkan sebesar 5.143 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus.
- c. Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X3) didapatkan sebesar 3.667 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,870 ^a	0,757	0,742	1.19046

Sumber: Data diolah SPSS tahun 2022

Dari hasil data tabel diatas Koefisien Determinasi (R^2) terdapat nilai *adjusted* R^2 pada penelitian ini sebesar 0,742 (74,2%) maka dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pengurus (Y) sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% diterangkan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

d. Implikasi Hasil Penelitian

- 1) Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Hal ini dibuktikan dari tabel 4.13 dengan statistik Fhitung sebesar 51.856 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Tanaszaha Komisariat Malang Raya. Artinya Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dapat mendorong terciptanya Kinerja Pengurus yang baik. Meningkatnya sebuah kinerja tentu akan bermanfaat bagi anggota maupun bagi organisasi itu sendiri. Penelitian ini telah sesuai dengan hasil dan pembahasan atau teori-teori penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) dengan hasil penelitian menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Dilihat dari pengujian di tabel 4.14 secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengurus didapatkan nilai t-hitung untuk Motivasi Kerja sebesar 3.358 dengan tingkat signifikan 0,002 yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pengurus Tanaszaha Komisariat Malang Raya. Artinya apabila seorang anggota mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja maka ia akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartini dan Sopian (2020) dengan hasil penelitian ini mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Dilihat dari pengujian di tabel 4.14 secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus didapatkan nilai t-hitung untuk Disiplin Kerja sebesar 5.143 dengan tingkat signifikan 0,000 yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pengurus Tanaszaha Komisariat Malang Raya. Artinya bahwa tingkat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus itu tinggi yang menandakan responden setuju bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin meningkat pula Kinerja Pengurus. Dalam penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Daspar D (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 4) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Dilihat dari pengujian di tabel 4.14 secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus didapatkan nilai t-hitung untuk Motivasi Kerja sebesar 3.667 dengan tingkat signifikan 0,001 yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pengurus Tanaszaha Komisariat Malang Raya. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi dkk (2020)

dengan hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Tanaszaha Komisariat Malang Raya
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengurus Tanaszaha Komisariat Malang Raya
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus Tanaszaha Komisariat Malang Raya
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Tanaszaha Komisariat Malang Raya

Keterbatasan

- Penelitian ini hanya dilakukan pada variabel yang disorot tentang Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pengurus pada Tanaszaha Komisariat Malang Raya.
- Penelitian ini tidak langsung terjun ke lapangan, peneliti hanya menyebarkan kuesioner dengan menggunakan Google Form.
- Adanya keterbatasan yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner pada Google Form terkadang jawaban responden tidak menggambarkan kondisi yang terjadi sebenarnya.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

- Bagi Tanaszaha Komisariat Malang Raya
 - Diketahui pada penelitian ini bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi instansi, karena motivasi kerja untuk mendorong kinerja agar lebih baik, disiplin untuk melatih kinerja pengurus dan lingkungan kerja yang nyaman maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau pedoman untuk bahan evaluasi selanjutnya di Tanaszaha Komisariat Malang Raya.
 - Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pengurus. Untuk itu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja perlu di tingkatkan lagi agar memiliki peningkatan kinerja pengurus lebih maksimal dan tidak ada yang telat sehingga kinerja pengurus dapat lebih bagus kedepannya.
- Bagi Peneliti Selanjutnya
 - Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut atau juga meneliti pada variabel lain seperti gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi sebuah instansi.
 - Dari variabel yang digunakan dengan indikator untuk kuesioner masih kurang memadai pada penelitian ini, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya memperbaiki atau juga menambah pernyataan agar dapat mendekati gambaran atau kondisi yang sebenarnya.

Referensi

- A Bentar, M. P. (2017). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 1–17.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- A Hirmantono, M. I. (2009). *Kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 10–15.

- Alimuddin, I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(2), 101–119. <https://doi.org/10.53654/mv.v3i2.197>
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Dewi dan Trihudiyatmanto. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan kabupaten banjarnegara. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0A>
- F Leuhery, A. M. (2018). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah*. 2(2).
- Fei, T., Hotlan, I., Sc, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv . Union Event Planner*. 6(1).
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2009). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. 1, 1–3.
- Ghozali. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. BPFE Universitas Diponegoro.
- H Hamdani, Z. Z. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 18(2), 108–116.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (1967). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. 1, 8–31.
- Ikbar, S. M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. 10–40.
- Josephine, A., Si, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. 5(3).
- Kartini, W. A., & Sopian, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 46–66.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Maharani, A. (2015). *Analisis penerapan manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan*. 10–31.
- Manajemen, P. S. (2019). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pdam tirtanadi cabang tuasan medan skripsi*.
- Pasim, S. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi*. 08(01).

- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Selvia, M., Ali, K., & Riyadi, S. (n.d.). *Pengaruh lingkungan kerja , motivasi kerja , dan kompensasi pada kinerja*. 27, 70–76.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (S. & D. Restu (ed.); Edisi Ke-1). PT Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(2), 77–87.
- Sugiyono. (2019) Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R& D): Bandung.

Vilda Afifah *) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Nanik Wahyuningtiyas ***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA