



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN**

**KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS**

**(Studi Kasus Tanaszaha Komisariat Malang Raya)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Disusun Oleh:**

**Vilda Afifah**

**NPM. 21901081543**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

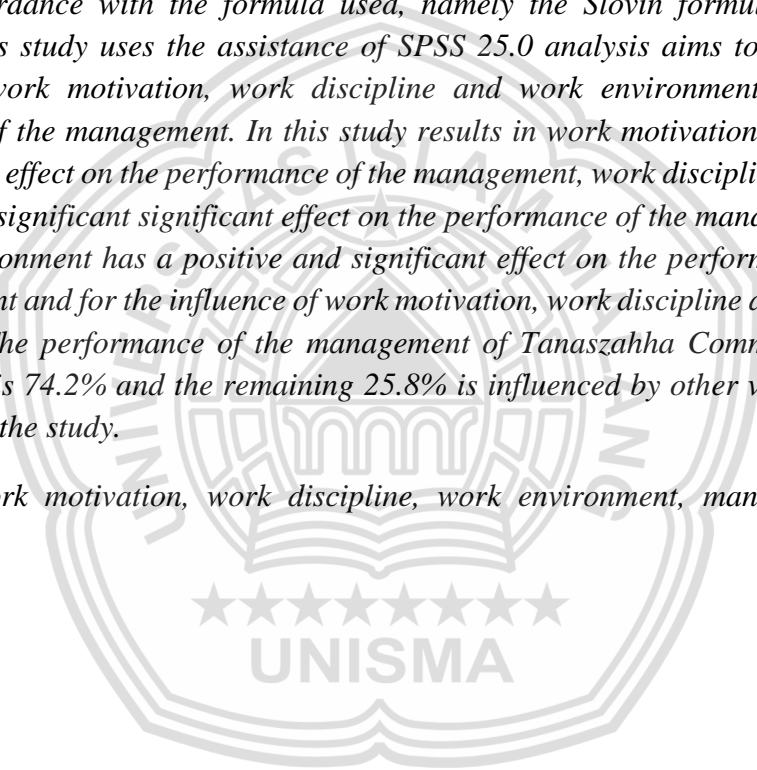
**MALANG**

**2023**

## 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 proportionalate 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.*

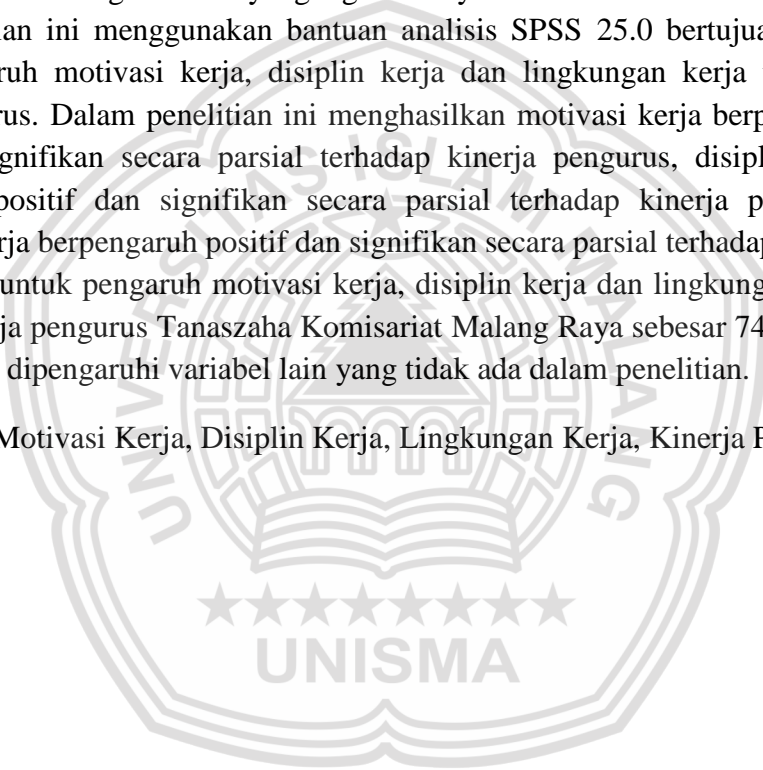
*Keywords: work motivation, work discipline, work environment, management performance*



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus pada Tanaszaha Komisariat Malang Raya. Penelitian ini menggunakan jenis *explanatory research* dengan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah anggota organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan jenis Teknik *proportionate stratified random sampling*, pada penelitian ini sampel berjumlah 54 responden melalui google form sesuai dengan rumus yang digunakan yaitu rumus slovin. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan analisis SPSS 25.0 bertujuan untuk menguji pgaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus. Dalam penelitian ini menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pengurus, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pengurus, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pengurus dan untuk pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus Tanaszaha Komisariat Malang Raya sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pengurus



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

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.

Hasibuan (2005) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya kontribusi yang besar terhadap organisasi, maka tujuan organisasi yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Di dalam sebuah organisasi, pengurus dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Hal ini, dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, butuh adanya peran sumber daya manusia yang diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pengurus untuk mendukung visi dan misi suatu instansi atau perusahaan. 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.

Motivasi kerja sendiri yaitu dorongan yang ada dalam diri seorang anggota organisasi yang nantinya melakukan kerja-kerja untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri, Darmawan (2013) Menyatakan motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Tentunya untuk memberikan motivasi terhadap pengurus dilihat dari arah perilaku tersebut. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui

adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan dengan cara melihat bagaimana tingkat usaha yang dimiliki oleh seorang tersebut dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Selanjutnya yaitu mengenai tingkat kegigihan seseorang, dimana tingkat kegigihan ini dapat dilihat dari bagaimana seseorang memiliki kegigihan yang cukup tinggi untuk menyelesaikan permasalahan dari sebuah pekerjaan dan juga kegigihan mengembangkan kinerja yang efektif.

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. Sinambela (2018:335) Menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pengurus organisasi atau karyawan menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka untuk mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.



Mengacu pada uraian di atas, 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. Menurut (Rivai 14) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Tanzaha 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 Tanzaha 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 Tanzaha Komisariat Malang Raya.

Adapun beberapa poin yang menjadi permasalahan pengurus terhadap kinerja dalam organisasi Tanzaha 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 Tanzaha Komisariat Malang Raya).**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:



1. Apakah Motivasi kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya?

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dihasilkan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengurus organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

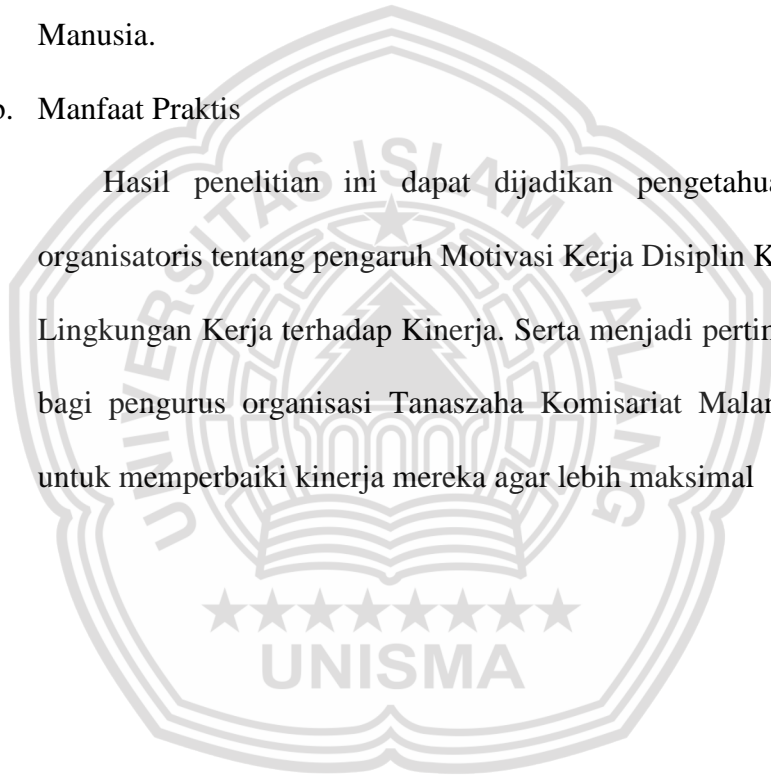
Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah referensi serta informasi untuk peneliti dan para pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi organisatoris tentang pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Serta menjadi pertimbangan bagi pengurus organisasi Tanaszaha Komisariat Malang Raya untuk memperbaiki kinerja mereka agar lebih maksimal



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus dengan studi kasus Tanaszaha Komisariat Malang Raya, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengurus.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus.

#### 5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini dapat diketahui keterbatasan di antaranya sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada variabel yang disorot tentang Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pengurus pada Tanaszaha Komisariat Malang Raya.
- b. Penelitian ini tidak langsung terjun ke lapangan, peneliti hanya menyebarkan kuesioner dengan menggunakan Google Form.

- c. Adanya keterbatasan yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner pada Google Form terkadang jawaban responden tidak menggambarkan kondisi yang terjadi sebenarnya.

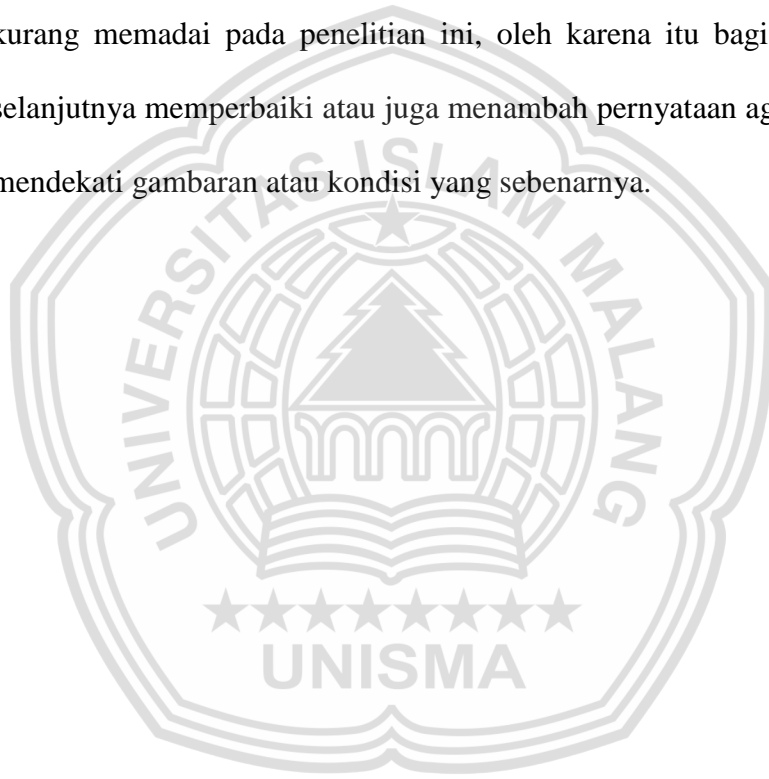
### 5.3 Saran

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

1. Bagi Tanaszaha Komisariat Malang Raya
  - a. 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.
  - b. 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.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. 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.
- b. 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.



## DAFTAR PUSTAKA

- 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 Trihudyatmanto. (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., & Rushadiyah, 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.