

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN

Melati Sukma Kyrana^{1*}, Poniran Yudho Leksono², Dyah Ayu Paramitha³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

melatikyrana5@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study was conducted to examine the relationship between work motivation, work discipline, and the work environment and employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Kediri Branch. A quantitative approach with a causal research design was employed to investigate the relationships among the variables under study. The entire population of 30 permanent employees was involved as the unit of analysis through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had undergone instrument quality testing prior to distribution. Data analysis was performed using SPSS version 25, including prerequisite tests and multiple linear regression analysis. The findings indicate that work motivation, work discipline, and the work environment are positively associated with employee performance and contribute significantly to performance improvement. Simultaneous analysis revealed that these three variables collectively accounted for 69.5% of the variation in employee performance. These results suggest that strengthening employee motivation, fostering greater work discipline, and creating a supportive work environment are essential factors in enhancing employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Kediri Branch.

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

Abstrak

Penelitian ini diarahkan untuk mengkaji keterkaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Pendekatan yang diterapkan bersifat kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menelaah hubungan antarkonstruksi yang diteliti. Seluruh pegawai tetap yang berjumlah 30 orang dilibatkan sebagai unit analisis melalui penerapan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket berskala Likert yang terlebih dahulu melewati tahapan pengujian kualitas alat ukur. Proses pengolahan data memanfaatkan SPSS versi 25 dengan tahapan pengujian prasyarat analisis serta pemodelan regresi linier berganda. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan searah terhadap peningkatan kinerja karyawan serta memberikan kontribusi yang bermakna secara statistik. Ketika ketiga variabel dianalisis secara bersamaan, pengaruh yang terbentuk mencapai 69,5% terhadap variasi kinerja pegawai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa upaya penguatan dorongan kerja, pembentukan perilaku kerja yang lebih tertib, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung menjadi elemen penting dalam mendorong peningkatan performa karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menempati posisi strategis dalam menentukan keberlangsungan dan efektivitas suatu organisasi. Pencapaian kinerja yang optimal dari setiap karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung realisasi sasaran serta arah pengembangan institusi. Pada sektor pelayanan publik, khususnya di lingkungan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, kualitas performa pegawai menjadi aspek yang krusial mengingat lembaga tersebut menjalankan fungsi pelayanan perlindungan dan penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Kinerja sebagai capaian kerja pegawai yang tercermin melalui aspek kualitas maupun kuantitas dalam pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan [1].

Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, observasi awal menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai berkisar antara 85-92%, yang meskipun dikategorikan baik, masih memiliki kesempatan untuk ditingkatkan menuju tingkat pelayanan publik yang lebih unggul (di atas 95%). Selain itu, terdapat indikasi perlunya peningkatan kinerja seperti adanya keluhan dari peserta terkait kecepatan pelayanan, perubahan produktivitas pada beberapa waktu tertentu, dan peluang untuk meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar [2].

Motivasi kerja dipandang sebagai energi internal yang membentuk intensitas, arah, dan konsistensi perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan. Dorongan tersebut menjadi dasar yang menggerakkan

seseorang untuk bertindak sehingga pelaksanaan aktivitas kerja tidak berlangsung secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh kekuatan pendorong yang muncul dari dalam maupun luar individu [3]. Faktor lain yang tidak kalah menentukan ialah disiplin kerja karena keberadaannya berkaitan dengan keteraturan perilaku dalam lingkungan organisasi. Disiplin tercermin melalui kemauan sekaligus kesadaran individu untuk menjalankan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi serta menyesuaikan diri dengan norma sosial yang berlaku [4]. Tingkat kepatuhan tersebut menjadi landasan terciptanya pelaksanaan kerja yang lebih terarah dan konsisten. Di sisi lain, kondisi lingkungan tempat pekerjaan berlangsung turut membentuk kualitas pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen yang mengitari pekerja dan memiliki potensi memengaruhi cara individu menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya [5].

Sejumlah penelitian terdahulu memperlihatkan kecenderungan yang konsisten mengenai keterkaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan tingkat kinerja karyawan pada beragam lingkungan organisasi, yang mengarah pada kesimpulan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja. Meskipun demikian, ruang kajian yang masih terbuka terletak pada terbatasnya bukti empiris yang menguji ketiga variabel tersebut secara terintegrasi. Keterbatasan tersebut menjadi dasar pengembangan penelitian ini [2,6,7].

METODE

Rancangan penelitian dibangun dengan paradigma kuantitatif dan diarahkan pada pengujian hubungan kausal antarkonstruksi yang diteliti. Pendekatan ini digunakan untuk menghasilkan penjelasan empiris berbasis data terukur melalui proses pengumpulan informasi yang terstruktur dan pengolahan statistik sebagai sarana verifikasi terhadap dugaan penelitian. Pendekatan kuantitatif dalam tradisi positivistik yang menekankan pengamatan objektif serta pembuktian melalui pengujian empiris. Kerangka asosiatif kausal dipilih karena sesuai untuk menelaah keterkaitan antarvariabel sekaligus mengidentifikasi arah kontribusi yang muncul dalam model penelitian. Melalui rancangan tersebut, Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) diposisikan sebagai faktor prediktor untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y) [8].

Unit analisis dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap dengan masa kerja sekurang-kurangnya satu tahun, sehingga jumlah subjek yang digunakan mencapai 30 orang. Mengingat ukuran kelompok penelitian relatif terbatas, seluruh anggota dijadikan sumber data melalui penerapan metode sensus atau sampling jenuh ($n = N = 30$). Data primer dihimpun menggunakan angket berskala Likert lima tingkat untuk menangkap persepsi terhadap masing-masing konstruk penelitian. Sebelum digunakan pada tahap analisis, kualitas alat ukur dievaluasi melalui pengujian ketepatan butir dengan kriteria r hitung melebihi r tabel sebesar 0,361 serta pengujian konsistensi internal yang mengacu pada nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 [8].

Indikator Kinerja Karyawan (Y) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama [3]. Indikator Motivasi Kerja (X1) mengacu pada Sutrisno et al. (2020) meliputi kepuasan kerja, prestasi, peluang maju, pengembangan karier, dan pengakuan [5]. Indikator Disiplin Kerja (X2) meliputi taat aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku, dan peraturan lainnya [3]. Indikator Lingkungan Kerja (X3) meliputi penerangan, suhu, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang, keamanan, dan hubungan rekan kerja [5]. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (Adjusted R²), uji t parsial, dan uji F simultan menggunakan SPSS versi 25[9].

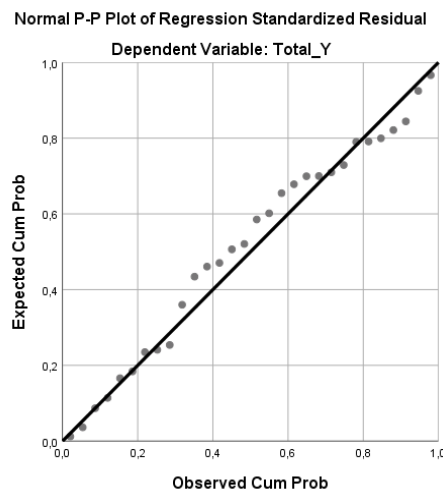
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik subjek penelitian terdiri atas 30 karyawan tetap yang terlibat sebagai sumber data. Ditinjau dari komposisi jenis kelamin, distribusi partisipan relatif seimbang dengan dominasi laki-laki sebanyak 16 orang atau 53,3%, sedangkan karyawan perempuan tercatat 14 orang atau 46,7%. Jika dilihat dari struktur jabatan, posisi yang paling banyak ditempati adalah Petugas Administrasi Peserta Khusus dengan jumlah 7 orang (23,3%). Selanjutnya, posisi Account Representative mencakup 6 orang (20,0%), sementara Petugas Pemeriksa berjumlah 3 orang (10,0%). Sebaran tersebut menggambarkan keterlibatan pegawai dari berbagai fungsi kerja sehingga data yang dihimpun merepresentasikan kondisi operasional di lingkungan secara lebih beragam. Variasi jabatan ini mencerminkan keberagaman peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot dapat dilihat pada Gambar 1.

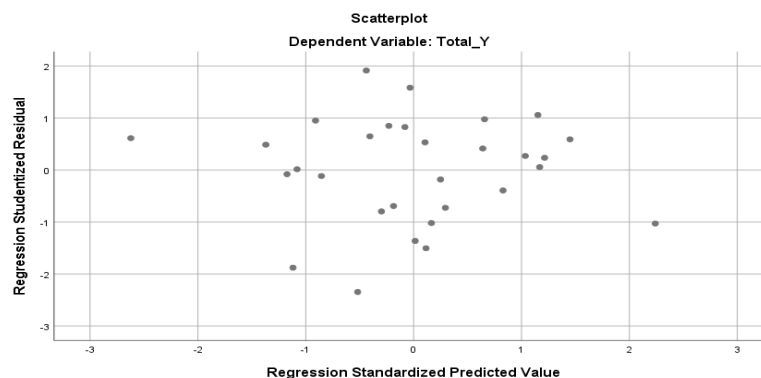


Gambar 1. P-Plot Normalitas
Sumber: output SPSS 25, 2026

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan sebaran mengikuti garis diagonal yang menyebar cukup baik dan masih mengikuti garis yang dimana dapat diartikan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Evaluasi kelayakan model memperlihatkan bahwa ketiga variabel bebas tetap mempertahankan karakter penjelasnya masing-masing dan tidak saling mendominasi dalam membentuk estimasi. Kondisi tersebut tercermin dari indikator toleransi dan inflasi varians yang seluruhnya masih berada pada rentang yang dapat diterima. Motivasi Kerja tercatat memiliki nilai tolerance sebesar 0,950 dengan VIF 1,053, Disiplin Kerja sebesar 0,858 dan 1,166, sedangkan Lingkungan Kerja menunjukkan nilai 0,895 dan 1,117. Konfigurasi angka tersebut menandakan bahwa tidak terdapat tumpang tindih pengaruh yang cukup kuat untuk mengaburkan kontribusi masing-masing konstruk di dalam model. Dengan kata lain, variasi yang dibawa oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja tetap dapat dibedakan secara analitis sehingga hubungan yang terbentuk terhadap Kinerja Karyawan tidak bersifat redundan. Keadaan ini memperkuat ketepatan penggunaan ketiga variabel secara simultan serta memberikan dasar metodologis yang memadai untuk menafsirkan hasil regresi sebagai representasi hubungan yang lebih proporsional dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber: output SPSS 25, 2026

Analisis Regresi Linear Berganda

Pembahasan pada bagian ini diarahkan untuk membaca makna di balik hasil pengujian yang telah dilakukan, bukan sekadar menguraikan keluaran statistik. Fokus utama ditempatkan pada bagaimana pola hubungan yang terbentuk mampu menjelaskan dinamika capaian kerja dalam konteks organisasi yang diteliti. Oleh karena itu, interpretasi dikembangkan melalui integrasi antara temuan empiris, konstruksi teoritis yang relevan, dan bukti dari studi terdahulu agar terbentuk penjelasan yang lebih konseptual dan tidak berhenti pada level deskriptif. Untuk memperoleh penjelasan tersebut, digunakan pemodelan regresi linier berganda sebagai dasar dalam menelusuri kontribusi masing-masing faktor penjelas terhadap perubahan performa kerja. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi mengenai kekuatan hubungan yang terbentuk sekaligus memberikan gambaran mengenai sejauh mana kombinasi faktor internal dan kondisi kerja mampu menjelaskan variasi capaian kerja pada lingkungan institusi yang menjadi objek kajian. Ringkasan estimasi model disajikan pada Tabel 1 dan menjadi pijakan dalam pengembangan interpretasi pada subbagian berikutnya.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-7,566	3,768	-	-2,008	0,055
Motivasi Kerja (X1)	0,491	0,094	0,551	5,235	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,411	0,108	0,420	3,790	0,001
Lingkungan Kerja (X3)	0,154	0,071	0,235	2,169	0,039

Sumber: Data peneliti diolah SPSS 25, 2026

Pembahasan pada bagian ini diarahkan untuk membaca makna di balik hasil pengujian yang telah dilakukan, bukan sekadar menguraikan keluaran statistik. Fokus utama ditempatkan pada bagaimana pola hubungan yang terbentuk mampu menjelaskan dinamika capaian kerja dalam konteks organisasi yang diteliti. Oleh karena itu, interpretasi dikembangkan melalui integrasi antara temuan empiris, konstruksi teoritis yang relevan, dan bukti dari studi terdahulu agar terbentuk penjelasan yang lebih konseptual dan tidak berhenti pada level deskriptif. Untuk memperoleh penjelasan tersebut, digunakan pemodelan regresi linier berganda sebagai dasar dalam menelusuri kontribusi masing-masing faktor penjelas terhadap perubahan performa kerja. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi mengenai kekuatan hubungan yang terbentuk sekaligus memberikan gambaran mengenai sejauh mana kombinasi faktor internal dan kondisi kerja mampu menjelaskan variasi capaian kerja pada lingkungan institusi yang menjadi objek kajian. Ringkasan estimasi model disajikan pada Tabel 1 dan menjadi pijakan dalam pengembangan interpretasi pada subbagian berikutnya:

$$Y = -7,566 + 0,491X_1 + 0,411X_2 + 0,154X_3$$

Penjelasan dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -7,566 merepresentasikan nilai dasar model ketika seluruh variabel penjelas berada pada kondisi nol. Dalam keadaan tersebut, tingkat capaian kerja diproyeksikan berada pada angka -7,566. Nilai ini lebih menunjukkan posisi matematis model dibanding kondisi yang terjadi secara aktual.
2. Koefisien sebesar 0,491 pada aspek dorongan kerja mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan berkaitan dengan peningkatan capaian kerja sebesar 0,491 dengan asumsi faktor lain tetap. Tingkat probabilitas sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05 memperlihatkan bahwa hubungan tersebut memiliki kekuatan empiris yang memadai untuk dipertahankan dalam model.
3. Nilai koefisien 0,411 mengisyaratkan bahwa peningkatan kedisiplinan diikuti oleh kenaikan performa sebesar 0,411. Probabilitas sebesar 0,001 memperlihatkan bahwa keterkaitan yang terbentuk tidak terjadi secara acak, sehingga aspek ini tetap menjadi salah satu determinan yang relevan dalam menjelaskan variasi capaian kerja.
4. Kondisi lingkungan kerja menghasilkan koefisien sebesar 0,154 yang menandakan adanya kontribusi positif terhadap perubahan performa. Walaupun intensitas pengaruhnya relatif lebih rendah dibanding prediktor lain, nilai probabilitas sebesar 0,039 tetap menempatkan variabel ini sebagai faktor yang memiliki peran nyata dalam model yang dibangun.

Uji F

Evaluasi terhadap kelayakan model dilakukan untuk menilai sejauh mana seluruh faktor penjelas mampu bekerja sebagai satu kesatuan dalam menerangkan perubahan capaian kerja. Hasil estimasi menghasilkan nilai

F sebesar 23,004 dengan tingkat probabilitas 0,000 atau berada jauh di bawah ambang penerimaan 0,05. Konfigurasi tersebut menegaskan bahwa model yang dibangun memiliki kemampuan penjelas yang memadai dan tidak terbentuk secara kebetulan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa variasi performa kerja tidak dapat dijelaskan secara parsial oleh satu aspek tertentu, melainkan muncul melalui kontribusi kolektif dari beberapa kondisi yang saling berinteraksi. Dorongan untuk bekerja, keteraturan dalam menjalankan tanggung jawab, serta kualitas lingkungan kerja membentuk struktur pengaruh yang bekerja secara bersamaan dalam menjelaskan perubahan tingkat kinerja pada institusi yang diteliti. Dengan demikian, performa kerja lebih tepat dipahami sebagai hasil dari akumulasi berbagai faktor yang saling menguatkan dibanding sebagai konsekuensi dari satu determinan tunggal.

Uji koefisien determinasi

Kekuatan model diukur melalui proporsi kemampuan faktor-faktor yang diuji dalam menerangkan perubahan pada variabel terikat, dengan indikator utama yang digunakan adalah nilai Adjusted R Square. Pendekatan ini dipilih karena memberikan gambaran yang lebih proporsional terhadap daya jelas model setelah mempertimbangkan jumlah variabel yang terlibat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,695 mengindikasikan bahwa model mampu menerangkan 69,5% variasi capaian kerja yang muncul pada unit analisis. Angka tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar perubahan performa dapat dijelaskan oleh kombinasi faktor yang dimasukkan ke dalam penelitian. Sementara itu, porsi sebesar 30,5% merefleksikan adanya pengaruh dari unsur lain yang tidak tercakup dalam konstruksi penelitian ini, sehingga masih tersedia ruang untuk pengembangan model melalui penambahan variabel yang memiliki relevansi terhadap pembentukan kinerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t	Sig.
(Constant)	-2,008	0,055
Motivasi Kerja (X1)	5,235	0,000
Disiplin Kerja (X2)	3,790	0,001
Lingkungan Kerja (X3)	2,169	0,039

Sumber: Data peneliti diolah SPSS 25, 2026

1. Aspek dorongan kerja menghasilkan nilai t sebesar 5,235 dengan tingkat probabilitas 0,000. Nilai tersebut berada di bawah ambang 0,05 sehingga keberadaan pengaruhnya dapat dipertahankan secara empiris. Besaran koefisien dan arah hubungan yang terbentuk memperlihatkan bahwa peningkatan dorongan internal berkaitan dengan peningkatan performa kerja. Temuan ini menempatkan aspek tersebut sebagai faktor dengan kontribusi paling kuat dalam model yang digunakan.
2. Pada dimensi kedisiplinan, nilai t tercatat sebesar 3,790 dengan probabilitas 0,001. Rentang nilai tersebut memperlihatkan bahwa hubungan yang muncul memiliki tingkat keterandalan yang memadai secara statistik. Artinya, semakin tinggi keteraturan dalam menjalankan aturan, tanggung jawab, dan standar kerja, semakin besar peluang terciptanya capaian kerja yang lebih baik.
3. Faktor lingkungan kerja memperoleh nilai t sebesar 2,169 dengan tingkat probabilitas 0,039. Walaupun kontribusinya relatif lebih moderat dibanding faktor lainnya, hasil tersebut tetap mengindikasikan adanya hubungan yang nyata dalam model. Kondisi kerja yang mendukung, nyaman, dan memungkinkan pelaksanaan tugas secara efektif tetap menjadi elemen yang berperan dalam membentuk kualitas performa.

Uji F

Pengujian pada tingkat model dilakukan untuk menilai apakah keseluruhan faktor yang dimasukkan memiliki kapasitas kolektif dalam menjelaskan perubahan performa kerja. Hasil estimasi memperlihatkan nilai F sebesar 23,004 dengan tingkat probabilitas 0,000, yang berada jauh di bawah batas penerimaan 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa struktur model memiliki kecocokan yang memadai dan hubungan yang terbentuk tidak muncul secara acak. Temuan ini memperlihatkan bahwa performa kerja tidak dibentuk oleh satu faktor yang berdiri sendiri, melainkan oleh keterpaduan beberapa kondisi yang saling memperkuat. Dorongan individu dalam bekerja, konsistensi perilaku terhadap aturan, serta kualitas lingkungan tempat aktivitas berlangsung membentuk

kontribusi kolektif terhadap perubahan capaian kerja. Dengan demikian, peningkatan performa lebih tepat dipahami sebagai hasil dari akumulasi berbagai elemen organisasi yang bekerja secara simultan dibanding sebagai konsekuensi dari satu determinan tunggal.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel Motivasi Kerja memiliki Nilai probabilitas sebesar 0,000 yang menyertai angka 5,235 memberikan indikasi bahwa keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki dukungan empiris yang kuat. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa keberadaan motivasi kerja bukan sekadar faktor pendukung, melainkan salah satu unsur yang berperan dalam membentuk capaian kerja karyawan. Kecenderungan yang terlihat menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi yang lebih tinggi mampu menampilkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki dorongan kerja lebih rendah. Kondisi ini tercermin dari meningkatnya kualitas penyelesaian tugas, kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawab, serta upaya yang lebih besar untuk mencapai target organisasi. Bukti yang diperoleh sekaligus memperkuat asumsi bahwa dorongan internal memiliki posisi strategis dalam menggerakkan perilaku kerja. Ketika karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan, memperoleh prestasi, dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, capaian kerja yang dihasilkan cenderung berada pada tingkat yang lebih optimal.

Karakteristik pekerjaan menuntut tingkat ketepatan yang tinggi, orientasi pelayanan yang kuat, serta kemampuan memenuhi berbagai target yang telah ditetapkan organisasi. Dalam situasi tersebut, dorongan dari dalam diri karyawan menjadi faktor penting yang turut membentuk kualitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian hasil kerja. Motivasi sebagai kekuatan penggerak yang mendorong individu untuk bertindak dan mengarahkan perilakunya menuju tujuan tertentu [3]. Oleh karena itu, tingkat motivasi yang dimiliki seseorang akan memengaruhi intensitas usaha, ketekunan, dan komitmen yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki dorongan kerja yang kuat umumnya tidak hanya berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, tetapi juga menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam aktivitas organisasi. Kondisi tersebut tercermin melalui kesediaan untuk mengambil inisiatif, kemampuan mempertahankan antusiasme kerja, serta komitmen dalam menuntaskan tanggung jawab secara optimal. Akibatnya, peluang untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik menjadi semakin besar dibandingkan individu yang memiliki tingkat motivasi yang lebih rendah.

Konsistensi temuan ini turut diperlihatkan oleh sejumlah kajian terdahulu yang menempatkan motivasi kerja sebagai faktor penting dalam pembentukan kinerja. Pada lingkungan Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk, memperoleh bukti bahwa peningkatan motivasi diikuti oleh perbaikan capaian kerja pegawai [6]. Kecenderungan yang sama juga terjadi yang menunjukkan bahwa dorongan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang lebih baik [10]. Dukungan empiris yang serupa ditemukan juga pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa [2]. Kajian tersebut memperlihatkan bahwa kualitas kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat motivasi yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaannya. Kesamaan arah temuan antara berbagai penelitian tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang relatif konsisten dalam menjelaskan variasi kinerja pada berbagai jenis organisasi. Hasil ini semakin memperkuat argumentasi bahwa dorongan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi.

Dukungan terhadap temuan ini juga terlihat pada kajian yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten [7]. Kajian tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan motivasi berkaitan dengan capaian kerja yang lebih baik. Pola yang sama kembali ditemukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda [11], yang menunjukkan bahwa dorongan kerja memiliki kontribusi nyata terhadap kualitas hasil kerja karyawan. Kesamaan hasil yang muncul pada berbagai unit kerja BPJS Ketenagakerjaan mengindikasikan bahwa motivasi bukan sekadar faktor kontekstual yang berlaku pada lokasi tertentu, melainkan elemen yang secara konsisten berperan dalam pembentukan kinerja. Replikasi temuan pada berbagai cabang dan wilayah operasional memperkuat keyakinan bahwa dorongan untuk berprestasi, komitmen terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk mencapai target organisasi merupakan aspek yang relevan dalam mendorong produktivitas karyawan. Temuan yang diperoleh memiliki arah yang sejalan pada Swalayan Super TOP Pare, yang menegaskan adanya keterkaitan yang bermakna antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan [12]. Konsistensi hasil tersebut turut diperlihatkan di mana Motivasi Kerja juga teridentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan capaian kerja karyawan. Keselarasan antarhasil penelitian tersebut memperkuat indikasi bahwa dorongan kerja menjadi elemen penting dalam membentuk kualitas pelaksanaan tugas di berbagai konteks organisasi [13].

Keseluruhan hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki peranan sentral dalam membentuk tingkat kinerja karyawan. Pencapaian kerja yang optimal tidak semata ditentukan oleh aspek kompetensi maupun lamanya pengalaman bekerja, melainkan turut dipengaruhi oleh intensitas dorongan yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya. Semakin kuat motivasi yang dimiliki, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mempertahankan kualitas kerja, meningkatkan produktivitas, serta menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki dorongan internal untuk mencapai prestasi, memperoleh pengakuan, dan mewujudkan pencapaian kerja yang lebih baik cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut semakin kuat ketika organisasi turut menyediakan dukungan eksternal berupa penghargaan yang layak, kesempatan pengembangan kompetensi, serta prospek karier yang jelas. Kombinasi kedua aspek tersebut mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih produktif, konsisten, dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan melalui penguatan aspek prosedural semata. Organisasi perlu membangun lingkungan yang mampu memelihara semangat kerja karyawan secara berkelanjutan. Langkah tersebut dapat diwujudkan melalui komunikasi yang lebih partisipatif, pemberian apresiasi yang proporsional terhadap kontribusi karyawan, serta penyediaan ruang pengembangan karier yang memungkinkan setiap individu melihat peluang kemajuan yang jelas di masa depan.

Hasil tersebut dapat terjadi karena performa kerja pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh seberapa besar energi psikologis yang dimiliki individu untuk mengubah tanggung jawab menjadi tindakan nyata. Ketika karyawan memiliki dorongan kerja yang kuat, pekerjaan tidak lagi dipersepsikan sebagai kewajiban administratif yang harus diselesaikan, tetapi sebagai target yang perlu dicapai secara optimal. Kondisi ini mendorong munculnya kesungguhan dalam bekerja, ketahanan menghadapi tekanan, kemauan mempertahankan kualitas hasil, serta inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Sebaliknya, ketika dorongan tersebut melemah, pelaksanaan tugas cenderung berlangsung secara minimum dan berorientasi pada pemenuhan kewajiban semata. Oleh karena itu, hubungan yang terbentuk menjadi logis karena peningkatan motivasi secara langsung memperbesar intensitas usaha, memperkuat keterlibatan kerja, dan pada akhirnya tercermin pada peningkatan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel Disiplin Kerja memiliki Perolehan nilai probabilitas sebesar 0,001 yang menyertai angka 3,790 menunjukkan adanya dukungan empiris yang kuat terhadap peran disiplin kerja dalam menjelaskan perbedaan capaian kinerja karyawan. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa keterkaitan yang ditemukan bukan merupakan fenomena yang terjadi secara kebetulan, melainkan mencerminkan kondisi yang nyata pada objek yang diteliti. Disiplin kerja tampak menjadi salah satu aspek yang berkontribusi dalam membentuk kualitas pelaksanaan pekerjaan. Kepatuhan terhadap ketentuan organisasi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, konsistensi dalam menjalankan prosedur kerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan berkaitan dengan terciptanya hasil kerja yang lebih optimal. Temuan ini mengisyaratkan bahwa karyawan yang mampu menjaga kedisiplinan dalam aktivitas kerjanya cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang konsisten dalam mematuhi standar yang berlaku. Dalam lingkungan pelayanan publik, kondisi tersebut menjadi semakin penting karena kualitas layanan yang diberikan sangat bergantung pada kemampuan setiap individu untuk menjalankan tugas secara tertib, tepat, dan sesuai dengan ketentuan organisasi.

Tuntutan operasional menempatkan kedisiplinan sebagai aspek yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Pelayanan kepada peserta, pengelolaan administrasi kepesertaan, penyelesaian proses klaim, serta berbagai aktivitas operasional lainnya memerlukan ketepatan, konsistensi, dan kepatuhan terhadap standar yang telah ditetapkan. Dalam kondisi demikian, keberhasilan pelaksanaan tugas sangat bergantung pada kemampuan karyawan menjaga keteraturan dalam bekerja. Pandangan tersebut selaras memaknai disiplin kerja sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, serta ketentuan yang berlaku dalam organisasi [3]. Kepatuhan tersebut tidak hanya terbatas pada regulasi yang tertulis, tetapi juga mencakup norma dan standar kerja yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas. Karyawan yang mampu mempertahankan kedisiplinan cenderung menjalankan pekerjaan secara lebih terarah dan konsisten. Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta kesungguhan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan menjadi faktor yang mendukung terciptanya kualitas kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian sasaran organisasi, terutama pada institusi yang berorientasi pada kualitas pelayanan publik dan ketepatan pelaksanaan administrasi seperti BPJS Ketenagakerjaan.

Kecenderungan yang teridentifikasi dalam penelitian ini tidak berdiri sebagai temuan yang terpisah, melainkan sejalan dengan berbagai bukti empiris yang telah dilaporkan sebelumnya. Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk, memperlihatkan bahwa tingkat kedisiplinan yang lebih baik berkaitan dengan peningkatan capaian kerja pegawai [6]. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas merupakan faktor yang relevan dalam mendukung efektivitas kerja. Arah temuan yang serupa menunjukkan bahwa perilaku kerja yang tertib dan sesuai dengan standar organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kualitas hasil kerja yang dicapai karyawan [10]. Dengan kata lain, individu yang mampu menjaga konsistensi terhadap ketentuan kerja cenderung menghasilkan performa yang lebih baik. Dukungan empiris yang lebih dekat dengan konteks penelitian ini ditemukan pada lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagsel [14]. Kajian tersebut memperlihatkan pola yang sama, yakni bahwa kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap capaian kerja karyawan. Kesamaan hasil pada institusi yang bergerak dalam bidang layanan jaminan sosial ketenagakerjaan menunjukkan bahwa peran disiplin tidak bersifat situasional, melainkan muncul secara konsisten pada berbagai unit organisasi yang memiliki karakteristik pekerjaan serupa. Konsistensi temuan antarpelelitian tersebut semakin memperkuat argumentasi bahwa keteraturan dalam bekerja, kepatuhan terhadap prosedur, serta komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan merupakan elemen penting yang mendukung terciptanya kinerja yang lebih optimal.

Dukungan terhadap temuan ini juga terlihat pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten [7]. Kajian tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kedisiplinan berjalan seiring dengan membaiknya capaian kerja karyawan. Temuan yang searah pada PT Asuransi Bhakti Bhayangkara Jakarta Selatan [15], yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap standar kerja dan konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab memiliki keterkaitan dengan kualitas hasil kerja yang dicapai. Apabila dicermati secara lebih luas, kesamaan pola yang muncul pada berbagai organisasi menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang relatif stabil dalam menjelaskan perbedaan tingkat kinerja. Meskipun objek, karakteristik organisasi, dan lingkungan kerja yang diteliti berbeda, arah temuan yang dihasilkan tetap menunjukkan kecenderungan yang serupa. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perilaku kerja yang tertib, teratur, dan sesuai dengan ketentuan organisasi memiliki kontribusi yang penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Khusus pada lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, konsistensi hasil yang ditemukan pada berbagai kantor wilayah dan cabang semakin memperkuat relevansi aspek kedisiplinan dalam mendukung keberhasilan organisasi. Hasil ini juga didukung penelitian di Swalayan Super TOP Pare, yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan [12].

Keseluruhan temuan yang diperoleh mengarah pada satu pemahaman bahwa kedisiplinan memiliki posisi yang strategis dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Bukti empiris yang dihasilkan tidak hanya selaras dengan kerangka teoritis dan berbagai kajian sebelumnya, tetapi juga memperlihatkan relevansinya secara nyata pada lingkungan kerja yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian, keteraturan dalam bekerja, kepatuhan terhadap ketentuan organisasi, dan konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab dapat dipandang sebagai elemen yang berkontribusi terhadap terciptanya hasil kerja yang optimal. Dalam konteks organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik, kualitas kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sejauh mana standar dan prosedur kerja dijalankan secara konsisten. Ketika setiap tugas dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku, potensi terjadinya kesalahan dapat diminimalkan, proses pelayanan menjadi lebih efektif, dan tujuan organisasi lebih mudah dicapai. Oleh karena itu, keberadaan disiplin kerja berperan sebagai mekanisme yang menjaga stabilitas kualitas pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini juga memberikan implikasi manajerial yang penting. Upaya peningkatan kinerja memerlukan perhatian terhadap terciptanya budaya kerja yang mendorong kepatuhan dan tanggung jawab secara berkelanjutan. Langkah tersebut dapat diwujudkan melalui penguatan mekanisme pengendalian internal, pengembangan pola komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dan karyawan, serta penerapan sistem apresiasi dan konsekuensi kerja yang dijalankan secara adil dan konsisten. Melalui pendekatan tersebut, organisasi tidak hanya menjaga kualitas pelayanan yang telah dicapai, tetapi juga membangun fondasi yang lebih kuat untuk mendukung peningkatan kinerja pada masa yang akan datang.

Hasil tersebut dapat dipahami karena kedisiplinan pada dasarnya bekerja sebagai mekanisme yang mengubah potensi individu menjadi keluaran kerja yang konsisten. Kemampuan yang tinggi tidak selalu menghasilkan performa yang baik apabila tidak diikuti keteraturan dalam menjalankan tugas. Ketika karyawan terbiasa bekerja sesuai prosedur, menjaga ketepatan waktu, dan mempertahankan konsistensi pelaksanaan pekerjaan, proses kerja menjadi lebih terkontrol, hambatan operasional dapat ditekan, dan target lebih mudah dicapai. Sebaliknya, rendahnya disiplin cenderung memunculkan keterlambatan, ketidakteraturan pelaksanaan

tugas, serta meningkatnya peluang terjadinya kesalahan yang akhirnya menurunkan kualitas hasil kerja. Oleh sebab itu, pengaruh yang muncul menjadi rasional karena disiplin tidak hanya mengatur perilaku kerja, tetapi juga membentuk ritme, menjaga standar pelaksanaan, dan memastikan setiap upaya yang dilakukan benar-benar terkonversi menjadi capaian kerja yang optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel Lingkungan Kerja memiliki Perolehan nilai 2,169 dengan tingkat probabilitas 0,039 mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang nyata dengan capaian kinerja karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang turut menjelaskan perbedaan tingkat kinerja. Temuan empiris memperlihatkan bahwa suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas cenderung diikuti oleh peningkatan kualitas hasil kerja. Ketika karyawan merasakan kenyamanan dalam menjalankan aktivitasnya, memperoleh dukungan fasilitas yang memadai, serta bekerja dalam kondisi yang memungkinkan mereka menjalankan tugas secara efektif, peluang untuk mencapai performa yang lebih baik menjadi semakin besar. Meskipun kontribusinya tidak sebesar faktor lain yang diuji dalam penelitian ini, bukti yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja tetap memiliki peranan yang relevan dalam membentuk perilaku dan produktivitas kerja. Kondisi fisik tempat kerja, hubungan antarpegawai, pola interaksi dengan atasan, hingga suasana organisasi yang tercipta merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat memengaruhi bagaimana pekerjaan diselesaikan.

Kualitas lingkungan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek fisik yang menunjang aktivitas operasional, tetapi juga oleh kondisi sosial yang berkembang dalam organisasi. Ketersediaan pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, serta dukungan fasilitas kerja yang sesuai kebutuhan menjadi faktor yang membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain, hubungan yang positif antarpegawai, komunikasi yang sehat, dan suasana kerja yang kondusif turut membentuk pengalaman kerja yang lebih nyaman bagi karyawan. Pandangan tersebut selaras dengan Sedarmayanti (2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang berada di sekitar pekerja dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya [3]. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya dipahami sebagai tempat berlangsungnya aktivitas kerja, melainkan juga sebagai faktor yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan produktivitas individu dalam organisasi. Ketika karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman dan memperoleh dukungan dari lingkungan sekitarnya, energi dan perhatian dapat lebih difokuskan pada penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan yang pada akhirnya menghambat efektivitas pelaksanaan tugas.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan pola yang konsisten dengan berbagai kajian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk, mengemukakan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan capaian kerja pegawai [6]. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang lebih mendukung cenderung diikuti oleh peningkatan kualitas pelaksanaan tugas. Kecenderungan yang sama juga memperlihatkan bahwa suasana kerja yang kondusif berkontribusi dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif [10]. Dengan lingkungan yang mendukung, individu dapat menjalankan pekerjaannya dengan tingkat kenyamanan yang lebih tinggi sehingga potensi pencapaian kerja menjadi lebih optimal. Dukungan empiris yang lebih dekat dengan konteks penelitian ini ditemukan pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa [2]. Hasil kajian tersebut memperlihatkan bahwa kualitas lingkungan kerja berkaitan dengan peningkatan capaian kerja karyawan. Kesamaan arah temuan pada institusi yang bergerak dalam bidang jaminan sosial ketenagakerjaan memberikan penguatan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang relevan dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Konsistensi hasil yang ditemukan pada berbagai organisasi dan lokasi penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan sekadar faktor pelengkap dalam organisasi, melainkan salah satu unsur yang turut membentuk kualitas kinerja.

Dukungan terhadap temuan ini juga terlihat pada penelitian yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagsel [14]. Kajian tersebut memperlihatkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kualitas capaian kerja karyawan. Hasil yang searah kembali ditemukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda [11], yang menunjukkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik berkaitan dengan peningkatan hasil kerja yang dicapai karyawan. Apabila dicermati secara keseluruhan, berbagai penelitian pada lingkungan BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan pola yang relatif konsisten. Kesamaan arah temuan tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang memiliki relevansi tinggi dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian di Swalayan Super TOP Pare, yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan [12].

Temuan ini memperlihatkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi. Kondisi kerja yang nyaman memungkinkan karyawan memusatkan perhatian pada pekerjaan tanpa terganggu oleh hambatan fisik maupun sosial yang dapat menurunkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung berpotensi mengurangi efektivitas kerja dan menghambat pencapaian hasil yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi. Perhatian terhadap kenyamanan ruang kerja, ketersediaan sarana pendukung, keamanan lingkungan, kualitas komunikasi, serta hubungan kerja yang harmonis antaranggota organisasi menjadi faktor yang perlu dipelihara secara berkelanjutan. Dengan terciptanya kondisi kerja yang kondusif, organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk mempertahankan kualitas pelayanan sekaligus mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkesinambungan.

Hasil tersebut dapat terjadi karena kualitas lingkungan kerja menentukan seberapa besar kapasitas individu dapat digunakan secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan dan kemauan bekerja sering kali tidak menghasilkan performa maksimal apabila tidak ditunjang oleh kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas. Ketika ruang kerja terasa nyaman, alur kerja berjalan tertata, fasilitas dapat digunakan dengan baik, serta interaksi antarindividu berlangsung secara sehat, energi karyawan tidak habis untuk beradaptasi terhadap gangguan di sekitarnya tetapi diarahkan pada penyelesaian pekerjaan. Situasi tersebut membuat konsentrasi lebih terjaga, koordinasi menjadi lebih lancar, dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan tingkat ketelitian yang lebih tinggi. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang mendukung cenderung menciptakan hambatan tersembunyi yang mengurangi fokus, memperlambat proses kerja, dan menurunkan kualitas hasil. Karena itu, pengaruh yang muncul menjadi wajar karena lingkungan kerja pada dasarnya berfungsi sebagai ruang yang memungkinkan potensi individu benar-benar berubah menjadi kinerja yang nyata.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Evaluasi terhadap kesesuaian model memperlihatkan bahwa keseluruhan konstruk yang dimasukkan memiliki kapasitas penjelas yang kuat terhadap variasi capaian kerja. Hal tersebut tercermin dari nilai F sebesar 23,004 dengan probabilitas 0,000 yang masih berada jauh di bawah tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan konfigurasi tersebut, model yang digunakan dinilai memiliki relevansi empiris untuk menjelaskan hubungan yang terbentuk pada variabel yang diteliti, sehingga asumsi yang menyatakan tidak adanya pengaruh bersama tidak memperoleh dukungan. Makna dari temuan tersebut tidak berhenti pada terpenuhinya persyaratan statistik, tetapi memperlihatkan bahwa performa kerja terbentuk melalui mekanisme yang bersifat multidimensional. Tingkat capaian kerja tidak muncul hanya karena satu faktor dominan, melainkan berkembang melalui akumulasi kondisi yang saling berinteraksi dan memperkuat. Energi kerja yang mendorong keterlibatan individu, keteraturan perilaku dalam menjalankan tanggung jawab, serta kualitas lingkungan yang menopang aktivitas operasional membentuk satu ekosistem kerja yang secara kolektif menentukan tingkat performa yang dihasilkan.

Tingkat kinerja karyawan memiliki arti strategis karena berkaitan langsung dengan mutu layanan kepada peserta, efektivitas pelaksanaan operasional, serta pencapaian sasaran organisasi. Kualitas performa kerja yang tinggi lebih mudah terbentuk ketika karyawan memiliki dorongan kerja yang kuat, menjalankan tugas dengan tingkat kedisiplinan yang baik, dan bekerja dalam kondisi lingkungan yang mendukung aktivitas profesionalnya. Kombinasi ketiga aspek tersebut menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif dan mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih optimal. Pandangan tersebut selaras dengan yang memaknai kinerja sebagai capaian kerja pegawai yang tercermin melalui aspek kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tanggung jawab yang telah ditetapkan [1].

Temuan yang dihasilkan memiliki konsistensi dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang menempatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai determinan penting dalam pembentukan kinerja. Bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kinerja Pegawai [6]. Pola serupa juga terlihat yang menegaskan bahwa keterkaitan antara motivasi, kedisiplinan, dan kondisi lingkungan kerja secara kolektif berkorelasi dengan capaian kerja karyawan [10]. Penguatan empiris turut terlihat pada penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel yang memperlihatkan bahwa pengaruh simultan ketiga faktor tersebut tetap relevan dalam konteks institusi penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan [14]. Di sisi lain pada Swalayan Super TOP Pare juga memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Keselarasan temuan antarpelitian

tersebut mengindikasikan bahwa kualitas performa kerja cenderung terbentuk melalui perpaduan dorongan internal, kepatuhan terhadap standar kerja, dan kondisi lingkungan yang mendukung pelaksanaan tugas [12].

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini tidak hanya memperkuat landasan konseptual yang telah dikembangkan dalam kajian sebelumnya, tetapi juga menambah dukungan empiris mengenai peran kolektif Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam membentuk tingkat Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Kehadiran ketiga faktor tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan membentuk keterkaitan yang saling menguatkan dalam mendorong tercapainya performa kerja yang lebih baik. Dari sisi praktis, hasil ini menegaskan perlunya organisasi mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu dan berorientasi jangka panjang. Penguatan sistem yang mampu menjaga dorongan kerja pegawai, membangun budaya disiplin, serta menyediakan kondisi kerja yang mendukung menjadi langkah penting untuk meningkatkan produktivitas dan memastikan pencapaian target organisasi berlangsung secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Temuan pada tingkat simultan memperlihatkan bahwa perubahan capaian kerja tidak dibentuk oleh satu faktor yang bekerja secara independen, tetapi oleh kombinasi kondisi yang saling mengaktifkan dan memperkuat. Kekuatan model yang terbentuk menunjukkan bahwa performa kerja lebih tepat dipahami sebagai hasil dari interaksi antara dorongan untuk bekerja, keteraturan dalam menjalankan tanggung jawab, dan situasi kerja yang memungkinkan aktivitas berlangsung secara efektif. Ketika individu memiliki kemauan untuk mencapai hasil yang baik, didukung perilaku kerja yang konsisten, serta berada pada kondisi yang menunjang pelaksanaan tugas, maka peluang terciptanya performa yang tinggi menjadi lebih besar. Sebaliknya, keunggulan pada satu aspek sering kali tidak cukup untuk menghasilkan capaian optimal apabila tidak diikuti oleh faktor lain yang mendukung. Dalam konteks organisasi pelayanan, kualitas kerja memiliki posisi yang strategis karena berkaitan dengan keberlangsungan proses operasional, ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta mutu layanan yang diterima pengguna. Oleh sebab itu, capaian kerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga menggambarkan efektivitas sistem kerja yang membentuk perilaku dan cara kerja sehari-hari. Kombinasi dorongan internal, kepatuhan terhadap standar, dan kondisi kerja yang mendukung menciptakan ritme kerja yang lebih stabil, mempercepat koordinasi, serta membantu menjaga konsistensi kualitas hasil yang dicapai. Arah temuan yang diperoleh memperlihatkan pola yang sejalan dengan berbagai kajian terdahulu yang menempatkan ketiga faktor tersebut sebagai penjas utama perbedaan performa kerja pada berbagai konteks organisasi. Kesamaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja umumnya tidak lahir dari intervensi yang bersifat parsial, melainkan dari pengelolaan beberapa aspek secara bersamaan. Dengan demikian, upaya peningkatan performa menjadi lebih efektif apabila organisasi tidak hanya berfokus pada penguatan individu, tetapi juga membangun sistem kerja yang mampu menjaga semangat kerja, menciptakan keteraturan, dan menyediakan kondisi yang memungkinkan setiap potensi dapat dikonversi menjadi hasil kerja yang nyata secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini tidak hanya memperkuat landasan konseptual yang telah dikembangkan dalam kajian sebelumnya, tetapi juga menambah dukungan empiris mengenai peran kolektif Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam membentuk tingkat Kinerja Karyawan. Kehadiran ketiga faktor tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan membentuk keterkaitan yang saling menguatkan dalam mendorong tercapainya performa kerja yang lebih baik. Dari sisi praktis, hasil ini menegaskan perlunya organisasi mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu dan berorientasi jangka panjang. Penguatan sistem yang mampu menjaga dorongan kerja pegawai, membangun budaya disiplin, serta menyediakan kondisi kerja yang mendukung menjadi langkah penting untuk meningkatkan produktivitas dan memastikan pencapaian target organisasi berlangsung secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Nilai kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengujian terpadu antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam satu kerangka analitis yang diterapkan secara khusus. Pendekatan tersebut memberikan sudut pandang yang lebih utuh dalam memahami faktor-faktor yang membentuk kinerja karyawan pada institusi penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan, sekaligus memperluas bukti empiris pada konteks organisasi pelayanan publik yang masih relatif terbatas dikaji. Dari perspektif implementatif, hasil penelitian memberikan arahan bagi manajemen untuk membangun strategi pengelolaan kinerja yang terintegrasi melalui penguatan program peningkatan motivasi yang dirancang secara sistematis, penerapan mekanisme kedisiplinan yang konsisten dengan skema penghargaan dan konsekuensi kerja yang jelas, serta pemeliharaan kondisi lingkungan kerja yang mendukung secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat kualitas pelayanan kepada peserta sekaligus mendukung efektivitas pencapaian tujuan organisasi [16].

Secara praktis, pihak manajemen disarankan untuk merancang program pemberian penghargaan dan pengakuan prestasi yang lebih terstruktur, baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan insentif maupun non-finansial seperti pengakuan dan apresiasi, serta menyediakan program pelatihan dan jalur pengembangan karier yang jelas agar motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan tetap terjaga. Selain itu, penegakan aturan kerja secara konsisten melalui sistem reward and punishment yang transparan perlu dijadikan bagian dari budaya organisasi, disertai pengawasan terhadap absensi, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar, sehingga disiplin tidak hanya bersifat paksaan eksternal melainkan nilai yang terinternalisasi dalam diri setiap karyawan.

Untuk pengembangan kajian berikutnya, ruang penelitian dapat diperluas dengan melibatkan unit lain maupun institusi yang memiliki karakteristik layanan serupa agar diperoleh cakupan temuan yang lebih luas. Peningkatan jumlah subjek penelitian juga layak dipertimbangkan guna memperkuat daya representasi dan memperluas generalisasi hasil. Selain itu, model penelitian dapat dikembangkan melalui penambahan faktor lain yang berpotensi membentuk Kinerja Karyawan, seperti kompensasi, kepemimpinan, maupun budaya organisasi sehingga hubungan antarvariabel dapat dipahami secara lebih menyeluruh. Penggunaan desain metode campuran (mixed method) juga menjadi alternatif yang relevan karena memungkinkan penggabungan kekuatan analisis kuantitatif dengan pendalaman informasi secara kualitatif, sehingga dinamika yang melatarbelakangi hubungan antarvariabel dapat dijelaskan dengan lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara AP .(2020). Manajemen sumber daya manusia instansi. XIV. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Christabella VR, Kusuma YB. (2024) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. AJEKBS 6:4940–53. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1071>.
- [3] Sutrisno N, Jaelani E, Wijaya R. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). JAB;6:88–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.47686/jab.v6i02.320>.
- [4] Hasibuan MSP.(2023) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara;.
- [5] Sedarmayanti. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 5th ed. Bandung: Refika Aditama;.
- [6] Putri LD, Leksono PY. (2022) Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis WFH Di Kantor Kabupaten Nganjuk. Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis 1:591–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/hqf5zx21>.
- [7] Parwanti S, Wandu D, Yulaikah.(2024) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten. Indonesian of Interdisciplinary Journal ;5.
- [8] Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. dan R&D. 1st ed. Alfabeta Bandung;.
- [9] Ghozali I. (2021) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS. 9th ed. Semarang: Universitas Diponegoro;.
- [10] Husna KS, Suhardi.(2023) Analisis Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis 2:1103–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/3wsbze42>.
- [11] Fadhila IN, Sitohang FM.(2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Juanda. JIRM;13.
- [12] Nugraha KA, Fauji DAS, Paramitha DA. (2024) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super TOP. Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis;3:319–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/qfjgc880>.
- [13] Leksono PY, Ratnanto S. (2025) Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Usaha melalui Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi: Studi Empiris pada Pengusaha Kuliner Soto Lamongan di Kota Kediri. Efektor 12:117–27. <https://doi.org/10.29407/e.v12i1.25142>.
- [14] Sendri S, Helmi S, Trisninawati T, et al. (2024) The Impact Of Discipline, Motivation And Work Environment On Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Regional Office Of South Sumatra And Bangka Belitung Islands : A REVIEW. JIMEA 8:1066–85. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.3744>.

-
- [15] Abidin ESPTNS. (2025) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara Jakarta Selatan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 3:266–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.17048085>.
- [16] Moko W, Basuki A, Risanto Y. (2021) *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Universitas Brawijaya Press.