

Turnitin LLCC

2212010009_Melati Sukma Kyrana

 MN-03

Document Details

Submission ID

trn:oid:::2945:394009139

Submission Date

Jun 18, 2026, 11:00 AM GMT+7

Download Date

Jun 18, 2026, 11:07 AM GMT+7

File Name

2212010009_melati sukma kyrana .docx

File Size

1022.9 KB

96 Pages

21,945 Words

152,021 Characters

23% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography

Top Sources

- 14%  Internet sources
- 13%  Publications
- 21%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 14% Internet sources
- 13% Publications
- 21% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.unibos.ac.id	2%
2	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	2%
3	Internet	positori.unibos.ac.id	<1%
4	Internet	positori.unpkediri.ac.id	<1%
5	Internet	positori.umsu.ac.id	<1%
6	Student papers	Universitas Pendidikan Ganesha on 2026-06-15	<1%
7	Student papers	UPN Veteran Yogyakarta on 2026-05-25	<1%
8	Student papers	Universitas Pendidikan Ganesha on 2026-06-15	<1%
9	Student papers	Universiti Teknologi Petronas on 2023-06-21	<1%
10	Student papers	UPN Veteran Yogyakarta on 2026-04-21	<1%
11	Internet	jurnal.aksaraglobal.co.id	<1%

12	Internet	journal.unmasmataram.ac.id	<1%
13	Publication	Necia Mita Novalina Pasaribu, Sondang Nibulan Marbun, Toman Panggabean. "P...	<1%
14	Publication	Agung NufriZal, Tanto Gatot Sumarsono, Harsono. "Job Satisfaction Dominates T...	<1%
15	Student papers	Universitas Sangga Buana YPKP on 2026-02-05	<1%
16	Student papers	Universitas Putera Batam on 2019-07-03	<1%
17	Student papers	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2026-03-12	<1%
18	Student papers	Universitas Riau on 2026-06-11	<1%
19	Student papers	Universitas Sains Alquran on 2024-07-18	<1%
20	Student papers	Universitas Hayam Wuruk Perbanas on 2026-06-07	<1%
21	Student papers	Universitas Putera Batam on 2021-03-12	<1%
22	Internet	journal.amikveteran.ac.id	<1%
23	Student papers	Universitas Islam Negeri Raden Fatah on 2025-12-02	<1%
24	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%
25	Student papers	UIN Sultan Syarif Kasim Riau on 2026-05-25	<1%

26	Student papers	Universitas Putera Batam on 2026-01-29	<1%
27	Student papers	Universitas Brawijaya on 2023-03-13	<1%
28	Internet	ejournal.cibinstitut.com	<1%
29	Internet	repository.uin-suska.ac.id	<1%
30	Student papers	STIE Mahardhika on 2025-08-11	<1%
31	Student papers	Universitas Terbuka on 2026-01-23	<1%
32	Student papers	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II on 2025-02-15	<1%
33	Student papers	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II on 2025-02-18	<1%
34	Publication	Rendi Sudrajat, Ridlwan Muttaqin, Gurawan Dayona Ismail. "Peran Supervisi, Etik...	<1%
35	Publication	Siti Abdillah Nurhidayah, Dyah Putri Lestari, Gilang Kharisma Putra. "PENGARUH ...	<1%
36	Publication	Juslias, Erick Karunia. "PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI DALAM PENGKA...	<1%
37	Publication	Praftawa Hadi Surya, Dg. Maklassa, Sitti Marhumi. "Pengaruh Motivasi Dan Disipl...	<1%
38	Student papers	United International University on 2024-09-13	<1%
39	Internet	journal.stiegici.ac.id	<1%

40	Internet	ukitoraja.id	<1%
41	Student papers	Universitas Raharja on 2025-07-24	<1%
42	Internet	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	<1%
43	Student papers	Universitas Putera Batam on 2021-03-12	<1%
44	Internet	text-id.123dok.com	<1%
45	Student papers	STIE Mahardhika on 2025-07-31	<1%
46	Internet	core.ac.uk	<1%
47	Internet	jurnal.pancabudi.ac.id	<1%
48	Student papers	Universitas Putera Batam on 2018-11-30	<1%
49	Publication	Theo Dopan Milala, Junika Napitupulu, Rintan Saragih. "Pengaruh Manajemen Ko...	<1%
50	Student papers	Universitas Negeri Jakarta on 2026-04-01	<1%
51	Student papers	Universitas Putera Batam on 2018-11-27	<1%
52	Student papers	Universitas Pendidikan Ganesha on 2024-05-28	<1%
53	Internet	eprints.unmas.ac.id	<1%

54	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Tengah on 2026-02-06	<1%
55	Publication	Sarjono. "Kepuasan Kerja Guru Pada Lembaga Paud Islam di Kabupaten Cilacap (...)	<1%
56	Student papers	UPN Veteran Yogyakarta on 2026-05-06	<1%
57	Student papers	Universitas Islam Riau on 2026-06-12	<1%
58	Student papers	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2026-05-13	<1%
59	Student papers	Universitas Putera Batam on 2021-03-15	<1%
60	Internet	press.uhnsugriwa.ac.id	<1%
61	Student papers	Southville International School and Colleges on 2023-06-20	<1%
62	Student papers	Universitas Pendidikan Ganesha on 2024-08-28	<1%
63	Internet	journalversa.com	<1%
64	Internet	repo.stiemuhcilacap.ac.id	<1%
65	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-08-29	<1%
66	Student papers	Universitas Muhammadiyah Palembang on 2025-02-26	<1%
67	Student papers	Universitas Riau on 2026-06-15	<1%

68	Publication	Fathonah Eka Susanti, Nining Widiyanti, Estetika Pertiwi Zebua. "Analisis Pengaru...	<1%
69	Publication	Fitri Aulia Rahma, Varid Martah, Rizki Rizki. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disi...	<1%
70	Student papers	UPN Veteran Yogyakarta on 2026-05-05	<1%
71	Student papers	Universitas Putera Batam on 2020-12-02	<1%
72	Student papers	Universitas Putera Batam on 2021-01-14	<1%
73	Student papers	UPN Veteran Yogyakarta on 2026-04-23	<1%
74	Student papers	Universitas Muhammadiyah Buton on 2024-09-27	<1%
75	Publication	Pujiniarti, Yuyu Bondan. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja Terha...	<1%
76	Student papers	Universitas Negeri Jakarta on 2025-07-31	<1%
77	Student papers	Universitas PGRI Palembang on 2026-06-12	<1%
78	Student papers	Sultan Agung Islamic University on 2026-01-21	<1%
79	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
80	Internet	repositori.buddhidharma.ac.id	<1%
81	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-04-29	<1%

82	Student papers	STIE Mahardhika on 2025-07-29	<1%
83	Student papers	UM Surabaya on 2021-03-10	<1%
84	Internet	id.123dok.com	<1%
85	Publication	Setiadi, Hari. "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Disiplin Kerja, da...	<1%
86	Internet	repository.stie-binakarya.ac.id	<1%
87	Internet	repository.upstegal.ac.id	<1%
88	Publication	Ali Mundzir. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivit...	<1%
89	Publication	Almas Septia Habibati, Slamet Slamet, Shinta Solihandari. "Analisis Faktor-Faktor ...	<1%
90	Publication	Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kecerdasan Em...	<1%
91	Publication	Pratiwi, Bianda Sekar. "Pengaruh Intellectual Capability , Budaya Perusahaan Da...	<1%
92	Student papers	Universitas Respati Indonesia on 2021-09-08	<1%
93	Publication	Widayanto, Sandi. "Motivasi Kerja Islami, Kepemimpinan Transformational Polri ...	<1%
94	Internet	eprints.ubhara.ac.id	<1%
95	Internet	pascasarjanafe.untan.ac.id	<1%

96	Student papers	Ajou University Graduate School on 2024-02-17	<1%
97	Student papers	Universitas Negeri Jakarta on 2016-08-29	<1%
98	Student papers	Universitas Putera Batam on 2025-07-18	<1%
99	Student papers	Universitas Raharja on 2026-04-13	<1%
100	Student papers	Universitas Muria Kudus on 2016-04-07	<1%
101	Student papers	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2018-01-17	<1%
102	Student papers	Universitas Pancasila on 2025-05-30	<1%
103	Student papers	Universitas Putera Batam on 2025-07-22	<1%
104	Student papers	Universitas Respati Indonesia on 2024-01-26	<1%
105	Publication	Cinta Dania, Arie Hendra Saputro. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpin...	<1%
106	Student papers	Clayton College & State University on 2021-07-21	<1%
107	Student papers	Hoa Sen University on 2020-06-27	<1%
108	Publication	Kumaedah. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Ketrampilan Mengajar Terhadap Kinerj...	<1%
109	Publication	Agung Widodo, Debby Satyo Rusandi, M. Naim Musyafik. "Pengaruh Motivasi Kerj...	<1%

110	Student papers	Sekolah Tinggi Seminari Katolik on 2025-11-01	<1%
111	Student papers	Universitas Nasional on 2021-01-22	<1%
112	Student papers	Universitas Putera Batam on 2018-11-26	<1%
113	Student papers	Universitas Putera Batam on 2022-01-28	<1%
114	Student papers	Universitas Putera Batam on 2023-08-04	<1%
115	Publication	Hurint, Genoveva Dian Roty. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan M...	<1%
116	Publication	Maryam DiraFathi. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efek...	<1%
117	Student papers	Universitas Putera Batam on 2021-03-10	<1%
118	Publication	Woody Jauhari Rosyid, Nugroho Mardi W, C. Sri Hartati. "PENGARUH LINGKUNG...	<1%
119	Student papers	unars on 2024-06-01	<1%
120	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-03-31	<1%
121	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-03-23	<1%
122	Publication	Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja ...	<1%
123	Student papers	Universitas Islam Riau on 2025-07-18	<1%

124	Student papers	Universitas Pendidikan Ganesha on 2026-05-05	<1%
125	Publication	Viona Rosaline Christabella, Yanda Bara Kusuma. "Pengaruh Motivasi Kerja dan L...	<1%
126	Internet	repository.machung.ac.id	<1%
127	Publication	Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja dan ...	<1%
128	Publication	Frisda Yanti Lubis, Kristanty Nadapdap, Winarto Winarto. "Pengaruh Kompetensi ...	<1%
129	Publication	Hafsah Imani Maisaroh, Ganis Wahidhatul Husna, Very Agustin, Ragil Binti Min B...	<1%
130	Publication	Kristian Hutahuruk, Kristian Marrwan, Jubery Utama, Zahera Mega. "The Effect of...	<1%
131	Publication	Ni Putu Decylia Damayanthi, Putu Suparna. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Ki...	<1%
132	Student papers	President University on 2018-01-16	<1%
133	Publication	Santa Lusia Silalahi, Siti Normi, Tiur Rajagukguk. "Pengaruh Komitmen Organisas...	<1%
134	Student papers	UIN KH. Achmad Siddiq Jember on 2025-05-26	<1%
135	Student papers	Universitas Mercu Buana on 2026-03-27	<1%
136	Student papers	Universitas Muria Kudus on 2017-03-15	<1%
137	Student papers	Universitas Negeri Jakarta on 2017-06-19	<1%

138	Student papers	Universitas Putera Batam on 2022-01-26	<1%
139	Student papers	Universitas Terbuka on 2025-07-22	<1%
140	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%
141	Internet	repository.unhas.ac.id	<1%
142	Publication	Angelica Bercat Carina Marbun, Mislan Sihite, Junika Napitupulu. "Peranan Kedisi...	<1%
143	Publication	Arifin, Joko. "Pengaruh Program Kewirausahaan Digital dan Motivasi Berwirausa...	<1%
144	Publication	Erlianto Erlianto, Deltri Apriyeni, Alfian Defri, Elmi Novia. "Pengaruh Pengawasan...	<1%
145	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-01-05	<1%
146	Publication	Haifa Kamilla Khansa, Teguh Hardi Raharjo. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI D...	<1%
147	Publication	Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi ...	<1%
148	Publication	Nurkhasanah, Dyan. "Pengaruh Motivasi Belajar dan Minat Baca Terhadap Hasil ...	<1%
149	Publication	Pandini, Dwi Intan. "Determinan Loyalitas Pelanggan Pada Produk PT. Unilever D...	<1%
150	Publication	Umar, Mohamad Saepudin. "Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Terh...	<1%
151	Student papers	Universitas Jambi on 2025-01-30	<1%

152	Student papers	Universitas Pancasila on 2025-06-02	<1%
153	Student papers	Universitas Putera Batam on 2020-12-03	<1%
154	Internet	repository.itbwigalumajang.ac.id	<1%
155	Internet	repository.teknokrat.ac.id	<1%
156	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
157	Internet	repository.unpas.ac.id	<1%
158	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-01-19	<1%
159	Publication	Ni Nyoman Arini, Putu Egi Saputra, I Gusti Agung Bagus Widiantera. "Pengaruh ...	<1%
160	Publication	Purwanto, Guntur Dwi. "Inovasi Pendidikan Vokasi Pada Sekolah Menengah Keju...	<1%
161	Publication	Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja d...	<1%
162	Student papers	Universitas Nasional on 2022-01-31	<1%
163	Student papers	Universitas Putera Batam on 2018-11-27	<1%
164	Student papers	Universitas Putera Batam on 2020-12-02	<1%
165	Student papers	Universitas Putera Batam on 2020-12-03	<1%

166	Student papers	Universitas Putera Batam on 2020-12-03	<1%
167	Student papers	Universitas Putera Batam on 2021-03-12	<1%
168	Publication	Huda Pramana, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Motivasi Kerja, ...	<1%
169	Publication	I Kadek Bayu Arta Sentana, Luh Putu Mahyuni. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan d...	<1%
170	Student papers	IAIN Pontianak on 2025-11-27	<1%
171	Publication	Maryoto. "Peningkatan Kinerja SDM Ditrektorat Reserse Kriminal Khusus Melalui ...	<1%
172	Publication	Tri Meliani Susanti, Ahmad Mukhlis, Khaeruman Khaeruman. "Pengaruh Pelatiha...	<1%
173	Student papers	Universitas Mulawarman on 2026-06-14	<1%
174	Student papers	Universitas Trunojoyo on 2022-06-08	<1%
175	Student papers	Universitas Wijaya Kusuma Surabaya on 2021-05-17	<1%

73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) komponen paling berharga dalam sebuah institusi. Kinerja yang maksimal dari karyawan menjadi kunci utama untuk mencapai tujuan dan visi institusi tersebut. Performa sumber daya manusia dalam sektor layanan publik menempati posisi strategis karena kualitas penyelenggaraan layanan sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menjalankan mandatnya secara efektif. Dalam konteks Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, capaian kerja karyawan menjadi elemen esensial mengingat institusi ini memikul tanggung jawab dalam penyediaan sistem perlindungan serta jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Efektivitas pelaksanaan fungsi tersebut bergantung pada kemampuan setiap individu untuk menyelesaikan tugas sesuai peran yang diemban sekaligus menjaga mutu layanan yang diterima masyarakat. Konsep kinerja dipahami sebagai representasi capaian kerja yang tercermin melalui dimensi kualitas maupun kuantitas atas pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Mangkunegara (2021: 67) menegaskan bahwa kinerja menggambarkan tingkat pencapaian individu dalam menjalankan fungsi pekerjaan yang diukur dari keluaran yang dihasilkan serta kesesuaiannya dengan tanggung jawab yang melekat pada posisi yang dijalankan.

6

124

Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sistem dan kebijakan, tetapi juga oleh tingkat efektivitas kontribusi individu maupun kelompok dalam menjalankan peran yang telah ditetapkan. Kinerja dalam konteks organisasi merefleksikan keluaran kerja yang dihasilkan melalui pelaksanaan tugas sesuai ruang kewenangan serta tanggung jawab yang melekat pada setiap posisi. Selain menitikberatkan pada tingkat pencapaian target, aspek kepatuhan terhadap ketentuan hukum, norma etika, dan prinsip moral menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari penilaian atas capaian tersebut. Priansa (2020: 269) memandang kinerja sebagai bentuk realisasi hasil

57

kerja yang dicapai individu ataupun kelompok dalam organisasi melalui pelaksanaan tugas yang selaras dengan otoritas masing-masing, dengan orientasi pada tercapainya sasaran kelembagaan tanpa mengabaikan batasan legalitas serta standar etika yang berlaku.

5

Perspektif mengenai kinerja tidak hanya terbatas pada keluaran individu dalam menjalankan pekerjaan, tetapi juga mencerminkan sejauh mana keseluruhan agenda organisasi dapat diwujudkan melalui pelaksanaan program dan kebijakan yang telah dirancang. Dalam kerangka tersebut, capaian kerja menjadi indikator penting untuk menilai konsistensi antara implementasi operasional dengan arah strategis lembaga. Moeheriono (2020:95) memaknai kinerja sebagai representasi tingkat keberhasilan pelaksanaan berbagai aktivitas, kebijakan, maupun program organisasi dalam mengaktualisasikan sasaran yang telah ditetapkan, termasuk tujuan, visi, dan misi yang dirumuskan melalui perencanaan strategis. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri sebagai salah satu cabang yang melayani masyarakat di area Kediri dan sekitarnya, diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pesertanya. Namun, observasi awal menunjukkan adanya kesenjangan yang mengindikasikan masalah dalam kinerja karyawan.

60

Pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi tidak semata dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh dorongan internal yang membentuk intensitas, arah, dan konsistensi perilaku kerja individu. Dorongan tersebut menentukan sejauh mana seseorang bersedia mengalokasikan tenaga, waktu, dan komitmennya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sutrisno (2020:109) menjelaskan bahwa motivasi dipahami sebagai kekuatan yang menggerakkan individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu sehingga menjadi landasan yang memengaruhi perilaku kerja dalam lingkungan institusi. Dalam konteks organisasi, tingkat dorongan kerja yang lebih tinggi cenderung mendorong peningkatan keterlibatan, memperkuat orientasi pencapaian, serta membantu karyawan memenuhi target yang telah ditentukan secara lebih optimal. Selain motivasi, disiplin dalam bekerja juga memiliki peran signifikan dalam menentukan kinerja karyawan.

Menurut Sumadhinata dalam Sudiman, (2020) Disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada, baik peraturan-peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan. Jika kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada sudah terbentuk dan seseorang sudah membiasakan diri untuk hal tersebut, maka kedisiplinan pun akan ada pada diri orang tersebut. Sifat disiplin juga bisa menunjukkan dan menimbulkan sifat-sifat baik lainnya. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan di suatu instansi juga bisa memberikan pengaruh yang baik terhadap jenjang karir individu itu sendiri. Hubungan yang baik antar karyawan juga bisa meningkatkan disiplin kerja seseorang. Disiplin kerja yang baik yang dimiliki seorang karyawan akan mendorong gairah kerja untuk mewujudkan tujuan instansinya, dan memberikan pelayanan yang baik dan maksimal. Pada aspek lain yang tak kalah penting adalah kondisi lingkungan kerja.

Pelaksanaan pekerjaan berlangsung dalam suatu konteks yang secara terus-menerus membentuk perilaku, cara berpikir, dan kualitas capaian karyawan. Ruang kerja tidak hanya dipahami sebagai lokasi berlangsungnya aktivitas organisasi, melainkan sebagai rangkaian kondisi yang membentuk pengalaman kerja secara menyeluruh. Unsur fisik, pola interaksi, suasana organisasi, hingga dukungan yang tersedia selama proses kerja berlangsung menjadi bagian yang menentukan bagaimana tugas dijalankan. Herlinda et al. (2021:122) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi yang mengelilingi karyawan dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi pelaksanaan tanggung jawab yang diterima. Pandangan tersebut menempatkan lingkungan kerja sebagai konteks operasional yang berinteraksi langsung dengan perilaku individu selama bekerja. Budiarti (2020:92) menekankan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen. Walaupun tidak berperan sebagai bagian dari proses produksi secara langsung, kondisi tempat kerja tetap terhubung dengan efektivitas aktivitas yang dilakukan karyawan. Situasi kerja yang mendukung menciptakan kenyamanan psikologis, menjaga rasa aman, serta membuka ruang bagi terciptanya performa yang lebih optimal. Lingkungan kerja mencakup seluruh keadaan yang hadir di sekitar pekerja selama aktivitas

berlangsung dan berpotensi membentuk hasil kerja yang dihasilkan. Pengaruh tersebut dapat muncul melalui fasilitas kerja, kondisi operasional, hubungan antarindividu, maupun iklim sosial dalam organisasi. Kualitas kondisi tersebut ikut menentukan bagaimana karyawan merespons tuntutan pekerjaan dan menampilkan kapasitas terbaiknya.

Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, sebagai salah satu unit yang memberikan layanan kepada masyarakat di area Kediri dan sekitarnya, diharapkan dapat menyajikan pelayanan yang terbaik bagi para anggotanya. Dari hasil observasi awal, terungkap bahwa tingkat kehadiran karyawan 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, ada beberapa indikasi yang menunjukkan perlunya meningkatkan kinerja, seperti adanya keluhan dari peserta terkait kecepatan pelayanan, perubahan produktivitas pada beberapa waktu tertentu, dan peluang untuk meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar. Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja karyawan sudah cukup baik, masih ada peluang untuk perbaikan yang bisa dicapai melalui pemahaman yang lebih baik. Hal ini terlihat dari performa karyawan yang tidak baik dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, banyaknya pengaduan, beban kerja yang sering menumpuk pada waktu tertentu, serta kualitas layanan yang masih perlu ditingkatkan. Situasi ini mengakibatkan kesulitan bagi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan, mengurangi tingkat kepuasan peserta BPJS, dan menghalangi pencapaian visi serta misi organisasi. Rendahnya motivasi kerja dapat membuat karyawan kehilangan semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Disiplin kerja yang kurang baik terlihat dari kehadiran yang belum optimal dan kepatuhan terhadap prosedur yang perlu ditingkatkan. Di sisi lain, suasana kerja yang tidak mendukung dapat menghambat produktivitas serta kreativitas karyawan dalam bekerja. Apabila tingkat kepuasan kerja tidak ditangani dengan baik, maka semangat kerja akan menurun, motivasi akan berkurang, disiplin kerja akan melemah, frekuensi kesalahan meningkat, dan suasana kerja menjadi kurang mendukung, yang akan berimbas negatif pada

proses kerja serta kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh faktor-faktor ini terhadap kinerja karyawan guna merumuskan strategi perbaikan yang sesuai.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti, teridentifikasi adanya kesenjangan penelitian yang menjadi alasan pentingnya pelaksanaan studi ini. Dalam hal pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian dari Christabella dan Kusuma (2024), Parwanti et al. (2024), Putri dan Leksono (2022), Husna dan Suhardi (2023), serta Fadhila dan Sitohang (2024) menunjukkan secara konsisten adanya dampak positif yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja adalah elemen penting yang membantu meningkatkan Kinerja Karyawan di berbagai konteks organisasi.

Begitu juga dengan variabel Disiplin Kerja, studi yang dikerjakan oleh Parwanti et al. (2024), Putri dan Leksono (2022), serta Husna dan Suhardi (2023) menghasilkan temuan yang serupa, yaitu adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, hingga saat ini, belum ada penelitian yang membuktikan hasil sebaliknya atau yang menunjukkan tidak adanya pengaruh pada variabel ini.

Untuk variabel Lingkungan Kerja, kajian dari Christabella dan Kusuma (2024), Putri dan Leksono (2022), Husna dan Suhardi (2023), serta Fadhila dan Sitohang (2024) juga menunjukkan hasil yang konsisten mengenai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Suasana lingkungan kerja yang baik terbukti memberi kontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Seperti halnya dengan variabel sebelumnya, hingga kini tidak ada penelitian yang menemukan pengaruh tidak signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kesenjangan penelitian yang paling mendasar terdapat pada pengujian pengaruh ketiga variabel secara bersamaan. Meskipun penelitian Putri dan Leksono (2022) serta Husna dan Suhardi (2023) telah meneliti pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan dengan hasil positif yang signifikan, namun studi-studi lainnya seperti Christabella dan Kusuma (2024) serta Fadhila dan Sitohang (2024) belum

memadukan ketiga variabel dalam satu kajian secara utuh. Beberapa penelitian hanya menggunakan dua dari tiga variabel atau menambahkan variabel lain seperti Insentif, sehingga belum memberikan gambaran menyeluruh tentang hubungan ketiga variabel ini secara bersamaan.

Peta kajian yang tersedia masih memperlihatkan keterbatasan pada konteks objek dan kombinasi konstruk yang digunakan dalam menjelaskan capaian kerja karyawan. Sejumlah studi telah membahas faktor-faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, namun pembahasannya umumnya dilakukan secara parsial atau diterapkan pada lingkungan organisasi yang berbeda sehingga belum menghasilkan gambaran yang terintegrasi. Kekosongan kajian yang paling menonjol berada pada belum tersedianya penelitian yang menempatkan **Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja** dalam satu model pengujian untuk menjelaskan **Kinerja Karyawan secara simultan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri**. Area yang belum banyak dieksplorasi tersebut menghadirkan kebutuhan akan kajian yang mampu memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai kontribusi ketiga aspek tersebut dalam konteks lembaga penyelenggara jaminan sosial. Padahal, BPJS Ketenagakerjaan memiliki karakteristik unik sebagai lembaga penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan yang berbeda dari objek penelitian sebelumnya seperti Kantor Pertanahan Nganjuk, BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa, BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten, dan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Berbagai perbedaan dalam lokasi, budaya organisasi, dan karakteristik karyawan dapat mempengaruhi hasil yang diperoleh.

Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan literatur tersebut dengan menganalisis secara komprehensif pengaruh ketiga variabel independen terhadap **Kinerja Karyawan di konteks BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri** yang memiliki karakteristik unik sebagai lembaga penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Kinerja Karyawan di Tinjau dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri"**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri ?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri ?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri ?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis yang meliputi sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini memberikan pengalaman yang berharga bagi penulis dalam mengembangkan keterampilan penelitian, analisis data, dan penyusunan rekomendasi yang relevan. Penulis juga dapat memperdalam pemahaman tentang dinamika manajemen SDM dalam

konteks dunia pelayanan, serta meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi dan saran kepada pihak manajemen tentang keadaan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja karyawan saat ini. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan performa karyawan, serta membantu manajemen dalam mengenali aspek-aspek yang perlu diperbaiki guna meningkatkan kualitas layanan kepada peserta.

2. Manfaat Teoritis

a. Menambahkan Referensi Ilmiah

Kajian ini diarahkan untuk memperluas pengembangan konseptual dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama pada pembahasan mengenai keterkaitan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan dinamika capaian kerja dalam organisasi. Kehadiran temuan empiris dari studi ini diharapkan dapat memperkaya landasan teoritis serta memperluas ruang interpretasi terhadap faktor-faktor yang membentuk efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada konteks kelembagaan modern.

b. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan studi lanjutan yang lebih mendalam terkait variabel-variabel tersebut, baik dalam sektor pelayanan maupun industri lainnya, serta memberikan dasar untuk perbaikan teori-teori yang ada dalam manajemen SDM.

BAB II

LANDASAN TEORI

4

A. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pencapaian profesional merupakan derivasi dari akumulasi produktivitas individual yang terlegitimasi secara empiris melalui tolok ukur kuantitatif dan pertimbangan kualitatif. Mangkunegara (2021:67) mengartikulasikan konstruk tersebut sebagai realisasi konkret atas serangkaian target yang diembankan kepada personel, di mana dimensi numerik dan substantif dari output kerja menjadi fondasi evaluasi atas sejauh mana amanat institusional telah direalisasikan sesuai dengan spektrum kewenangan yang didelegasikan.

Konsep kinerja dalam kajian manajemen berkembang dari gagasan mengenai prestasi kerja (performance) yang digunakan untuk menjelaskan tingkat realisasi capaian dalam konteks pekerjaan. Pemaknaan tersebut tidak semata menempatkan hasil sebagai ukuran akhir, melainkan juga mencerminkan proses transformasi kemampuan menjadi keluaran yang bernilai bagi organisasi. Wahyudi (2021) membedakan kinerja ke dalam dua ranah yang saling membentuk. Ranah pertama berada pada tingkat individu dan merepresentasikan keluaran kerja pegawai yang dievaluasi melalui standar kualitas serta kuantitas yang telah ditentukan. Ranah kedua berada pada tingkat organisasi, yaitu agregasi dari kontribusi personal dan efektivitas kerja kolektif yang secara bersama menghasilkan capaian kelembagaan. Dalam perspektif yang lebih substantif, kinerja tidak hadir sebagai konsekuensi tunggal dari kemampuan teknis. Capaian kerja muncul dari pertemuan antara kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan dan dorongan yang mengarahkan individu untuk mengaktualisasikan kapasitas tersebut. Kompetensi tanpa kemauan tidak menghasilkan keluaran yang optimal, sementara kesiapan bertindak tanpa kemampuan membatasi tingkat pencapaian yang dapat diwujudkan.

Pembahasan mengenai kinerja dalam konteks organisasi menempatkan capaian kerja sebagai bentuk aktualisasi dari pelaksanaan peran yang dijalankan individu maupun kelompok. Fokus utamanya tidak hanya terletak pada besarnya keluaran yang dihasilkan, tetapi juga pada kesesuaian antara pelaksanaan tugas, batas kewenangan, serta tujuan yang ingin diwujudkan oleh organisasi. Asaloei dkk. (2023) memandang kinerja karyawan (performance) sebagai tingkat pencapaian yang dihasilkan individu ataupun kelompok melalui pelaksanaan pekerjaan yang berlangsung dalam koridor tanggung jawab, otoritas, serta ketentuan yang berlaku. Pencapaian tersebut tetap berada dalam batas legalitas serta memperhatikan dimensi moral dan etika organisasi. Dalam perspektif yang sama, kinerja dipahami sebagai keluaran dari suatu rangkaian proses yang dievaluasi dalam rentang waktu tertentu dengan mengacu pada standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Artinya, kualitas dan kuantitas hasil kerja tidak diposisikan sebagai capaian yang berdiri sendiri, melainkan sebagai representasi tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang diukur berdasarkan ukuran kinerja yang telah ditentukan.

Menyatakan bahwa kinerja merupakan capaian kerja individu berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dan dapat diukur menggunakan standar kerja tertentu. Menurut Hidayat Dkk (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah salah satu ukuran yang krusial dalam mengukur efektivitas individu dan organisasi. Kinerja mencerminkan respons terhadap pencapaian atau kegagalan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Faktor Individual

Mencakup karakteristik personal yang melekat pada diri karyawan dan dapat memengaruhi perilaku serta kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Faktor ini meliputi kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai kompetensi yang dimiliki, kepribadian dan minat kerja yang mencerminkan karakter serta ketertarikan karyawan

terhadap pekerjaan yang dijalani, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja terhadap peran dan tanggung jawab yang harus diemban, tingkat motivasi pekerja sebagai dorongan internal untuk mencapai tujuan dan memberikan hasil terbaik, serta kompetensi berupa keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya secara profesional dan efektif.

b. Faktor Lingkungan

Merujuk pada kondisi dan sistem yang ada dalam lingkungan kerja organisasi yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Faktor ini mencakup fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana pendukung yang tersedia untuk menunjang pelaksanaan tugas secara optimal, budaya kerja yang merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi dan membentuk pola interaksi serta perilaku kerja, serta kepemimpinan yang mencerminkan gaya dan efektivitas pimpinan dalam mengelola, mengarahkan, memotivasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

c. Faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi instrumen penting untuk menjaga keteraturan dan ketertiban dalam struktur organisasi, di mana setiap karyawan diharapkan mampu mengendalikan perilakunya, mematuhi aturan yang ditetapkan, hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai deadline, dan berkomitmen penuh terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan penuh tanggung jawab dan integritas. Indikator Kinerja Karyawan

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2021):

a. Kualitas Kerja

Kesesuaian luaran pekerjaan terhadap parameter baku yang ditetapkan institusi, akurasi dalam setiap tahapan proses, serta presisi dalam penyajian hasil akhir merupakan kesatuan indikator yang merefleksikan dimensi kualitatif dari kontribusi pegawai. Tingkat kecermatan dalam mengolah data, konsistensi format terhadap protokol yang berlaku, dan ketepatan pemenuhan spesifikasi teknis yang disyaratkan oleh entitas

organisasi menjadi tolok ukur substantif dalam menilai derajat kualitas yang dihasilkan oleh setiap aparatur. Karyawan yang menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi menunjukkan pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

b. Kuantitas Kerja

Produktivitas individual dalam konteks organisasional pada hakikatnya merupakan fungsi dari volume akumulatif aktivitas yang berhasil dikompletasi seorang personel dalam satuan temporal tertentu. Parameter ini melacak efisiensi operasional personel melalui perbandingan antara realisasi capaian terhadap ambang batas numerik yang telah diproyeksikan oleh institusi sebagai representasi konkret dari kontribusi setiap pegawai terhadap keberlanjutan roda organisasi.

c. Ketepatan Waktu

Kemampuan personel dalam mematuhi rentang waktu yang telah dialokasikan untuk setiap paket pekerjaan menjadi cerminan kedisiplinan prosedural yang terinternalisasi dalam etos kerja individu. Derajat kesesuaian antara momen penyelesaian aktual dengan tenggat yang dipatok mencerminkan seberapa besar komitmen pegawai terhadap amanat yang dipercayakan, sekaligus menjadi sinyal kredibilitas personel di mata institusi tempatnya bernaung.

d. Kehadiran

Konsistensi temporal personel dalam mematuhi koridor operasional yang telah disepakati bersama merupakan manifestasi nyata dari dedikasi institusional. Frekuensi dan ketepatan momen kehadiran mengindikasikan seberapa besar keseriusan pegawai dalam menjalankan perannya sebagai aktor kunci dalam sistem kerja kolektif, mengingat setiap unit dalam rantai koordinasi memiliki ketergantungan terhadap kontribusi waktu yang disumbangkan oleh seluruh elemen organisasi.

e. Kemampuan Kerja Sama

Sinergi interpersonal yang terinternalisasi dalam dinamika kerja kolektif merepresentasikan kapasitas personel untuk mengintegrasikan kapabilitas individual ke dalam kerangka pencapaian tujuan bersama.

Kolaborasi antarindividu yang tercipta melalui koordinasi yang terstruktur dan saling melengkapi akan mendorong terwujudnya percepatan penyelesaian amanat pekerjaan, karena setiap elemen dalam sistem tidak lagi beroperasi secara terisolasi melainkan sebagai bagian dari kesatuan organik yang saling menopang. Kemampuan menjembatani perbedaan perspektif, mengelola dinamika interpersonal, serta mengoptimalkan kontribusi setiap anggota menjadi fondasi bagi terciptanya ekosistem kerja yang produktif dan adaptif terhadap tuntutan perubahan.

4. Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan

No	Nama Dan Tahun	Judul	Variabel	Teknis Analisis Data	Hasil	Perbedaan
1	Putri & Leksono (2022)	Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis Wfh Pada Masa Pandemi Di Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk	X = Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja; Y = Kinerja	Metode penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Bukti empiris dari penelitian yang dilakukan di lingkungan aparaturnya pertanahan menunjukkan bahwa ketiga faktor yang diuji kepatuhan terhadap protokol, pendorong internal individu, serta karakteristik ekosistem kerja secara kolektif memberikan kontribusi yang terukur terhadap tingkat pencapaian tugas pegawai. Ketika masing-masing	Penelitian ini memiliki kesamaan variabel yang digunakan, namun perbedaannya terletak pada objek dan lokasi penelitian. Penelitian oleh Putri & Leksono dilakukan di Kantor Pertanahan Nganjuk, sedangkan penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri

					faktor diuji secara terpisah, seluruhnya tetap menunjukkan asosiasi yang kuat dan bermakna secara statistik dengan tolok ukur capaian kerja yang diamati	
2	Husna & Suhardi (2023)	Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X = Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja; Y = Kinerja	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Pada populasi karyawan di kantor cabang Surabaya Karimunjawa, desain penelitian mengonfirmasi bahwa dorongan dari dalam diri dan kualitas atmosfer kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan performa karyawan. Kontribusi kedua faktor ini terhadap variasi capaian kerja tidak hanya bersifat substantif tetapi juga signifikan secara statistik, mengindikasikan bahwa keduanya merupakan	Penelitian ini menggunakan variabel Insentif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel Disiplin Kerja. Lokasi penelitian juga berbeda

					prediktor yang andal dalam menjelaskan perbedaan kinerja antar individu	
3	Christabel la & Kusuma (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenaga kerjaan Surabaya Karimunjawa	$x = \text{Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja}$ $y = \text{Kinerja Karyawan}$	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Investigasi pada unit kerja regional Banten memberikan penekanan yang agak berbeda, di mana kepatuhan terhadap tata tertib dan motivasi internal muncul sebagai dua variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja. Meskipun faktor lingkungan tidak sepenuhnya diabaikan, bukti statistik menunjukkan bahwa kontribusi dari aspek kedisiplinan dan motivasi lebih menonjol dalam membentuk profil pencapaian karyawan di lokasi ini	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Disiplin Kerja dan dilakukan di BPJS Ketenaga kerjaan Surabaya Karimunjawa

92
101

4	Parwanti, Wandu & Yulaikah (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten	$x = \text{Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja}$ $y = \text{Kinerja Karyawan}$	Metode penelitian Kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif asosiatif	Penelitian yang dilaksanakan di kantor cabang Juanda memperkaya temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa ketiga variable keadaan lingkungan kerja, sistem insentif, dan motivasi secara bersama-sama menjadi penentu yang kuat terhadap performa karyawan. Kontribusi gabungan dari faktor-faktor ini terbukti positif dan signifikan, memperkuat tesis bahwa perbaikan kinerja memerlukan pendekatan yang mencakup dimensi fisik, ekonomi, dan psikologis secara simultan	Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten, sedangkan penelitian yang akan dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri dengan menambahkan variabel lingkungan kerja
---	-----------------------------------	--	---	---	--	---

5	Fadhila & Sitohang (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda	x = Lingkungan Kerja, Insentif, dan Motivasi Kerja. y = Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	kumpulan bukti dari keempat lokasi penelitian yang berbeda mulai dari sektor pertanian hingga badan penyelenggara jaminan social menunjukkan adanya pola hubungan yang koheren.	Penelitian ini menggunakan variabel Insentif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel Disiplin Kerja. Lokasi penelitian juga berbeda
---	---------------------------	--	---	---	---	--

Sumber: Putri & Leksono (2022), Husna & Suhardi (2023), Christabella & Kusuma (2024), Parwanti et al. (2024), dan Fadhila & Sitohang (2024), dan diolah peneliti 2025

B. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah kekuatan dalam diri orang atau individu yang memengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*). Dalam konteks perilaku organisasi, motivasi kerja dipahami sebagai energi penggerak yang menentukan munculnya tindakan, arah perilaku, serta intensitas keterlibatan individu dalam menjalankan pekerjaan. Keberadaan dorongan tersebut menjadi elemen yang menjelaskan mengapa seseorang bersedia mengerahkan kemampuan dan mempertahankan upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu. Atas dasar itu, motivasi diposisikan sebagai mekanisme internal yang membentuk perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan serta memengaruhi tingkat keterlibatan dan kesungguhan selama proses kerja berlangsung.

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Sutrisno et al., 2020). Motivasi kerja yang berkaitan dengan keinginan karyawan untuk bekerja dapat dijelaskan sebagai serangkaian kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan luar yang membentuk perilaku terkait dengan pekerjaan. Karyawan yang termotivasi sadar akan tujuan yang harus dicapai dan upaya mereka untuk mencapai tujuan tersebut (Suryani et al., 2023).

Perilaku kerja dalam organisasi tidak muncul secara acak, melainkan dibentuk oleh dorongan yang mengarahkan individu untuk bertindak dan mempertahankan keterlibatannya dalam pekerjaan. Intensitas usaha yang ditunjukkan setiap pegawai banyak dipengaruhi oleh kekuatan internal yang menentukan kemauan untuk bergerak, beradaptasi, dan mencapai target yang diharapkan organisasi. Sutrisno et al. (2020) memaknai motivasi sebagai unsur pendorong yang menstimulasi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Dalam lingkungan institusi, konsep tersebut menggambarkan mekanisme yang membentuk perilaku kerja individu sehingga menentukan tingkat kesungguhan dan keterlibatan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

Berbagai pandangan tersebut menempatkan motivasi kerja sebagai mekanisme internal yang membentuk bagaimana individu memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja dalam mencapai sasaran yang dituju. Peran motivasi tidak terbatas pada munculnya keinginan untuk bertindak, tetapi juga menentukan besarnya energi yang dicurahkan serta konsistensi individu dalam mempertahankan upaya selama proses kerja berlangsung. Dalam kerangka tersebut, motivasi kerja dapat dipahami sebagai daya penggerak yang berasal dari dalam diri individu dan berfungsi mengendalikan arah (direction), tingkat intensitas (intensity), serta keberlanjutan usaha (persistence) menuju pencapaian tujuan tertentu. Kehadirannya turut membentuk kesungguhan, semangat, dan keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga memungkinkan terciptanya capaian yang lebih optimal (Leksono & Ratnanto, 2025).

2. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja menurut Lussa et al. (2023), Di antaranya sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal mencakup motivasi yang berasal dari dalam diri individu untuk merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Contohnya termasuk rasa pencapaian, tanggung jawab, penghargaan atas hasil kerja, serta pekerjaan yang dirasa memiliki makna. Motivasi dari dalam sering kali muncul dari kebutuhan psikologis seperti rasa percaya diri dan kepuasan pribadi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal mencakup aspek-aspek dari luar seperti upah, bonus, tunjangan, suasana tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kepastian pekerjaan. Insentif finansial dan pengakuan resmi menjadi penggerak signifikan dalam menjaga semangat kerja karyawan.

c. Lingkungan Kerja

Kondisi tempat kerja maupun sosial (interaksi antar staf dan atasan), sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja. Suasana yang baik membantu karyawan merasa nyaman dan dihargai.

d. Kesempatan untuk Berkembang

Peluang untuk mengikuti pelatihan, mendapatkan promosi, dan mengembangkan karier dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Kesempatan ini memberikan rasa nilai tambah serta harapan untuk masa depan yang lebih baik.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno et al. (2020), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merefleksikan tingkat penerimaan dan penilaian positif karyawan terhadap pengalaman yang diperoleh selama menjalankan pekerjaan. Penilaian tersebut terbentuk melalui kombinasi antara karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, serta kualitas

interaksi yang terbangun dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Tingkat kepuasan yang lebih tinggi cenderung berkaitan dengan munculnya keterlibatan kerja yang lebih kuat, antusiasme dalam menjalankan tanggung jawab, dan kecenderungan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Kondisi tersebut turut menciptakan dorongan bagi karyawan untuk mempertahankan produktivitas serta menghasilkan capaian kerja yang lebih optimal.

b. Prestasi yang diraih

Prestasi kerja merepresentasikan tingkat keberhasilan individu dalam merealisasikan sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi. Ukuran tersebut menggambarkan sejauh mana pelaksanaan pekerjaan mampu menghasilkan capaian yang sesuai dengan ekspektasi, standar, maupun target yang telah ditetapkan sebelumnya. Dorongan kerja yang kuat cenderung membentuk orientasi pencapaian yang lebih tinggi. Karyawan dengan tingkat motivasi yang baik umumnya menunjukkan kecenderungan untuk mengoptimalkan kemampuan, mempertahankan kualitas pelaksanaan tugas, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

c. Peluang untuk maju

Kesempatan untuk berkembang menggambarkan ruang yang disediakan organisasi bagi karyawan untuk memperoleh peningkatan peran, tanggung jawab, maupun jenjang karier. Akses terhadap perkembangan karier menjadi salah satu bentuk pengakuan organisasi terhadap kapasitas dan kontribusi yang ditunjukkan selama menjalankan pekerjaan. Ketersediaan peluang tersebut sering kali membentuk orientasi pencapaian yang lebih kuat karena karyawan melihat adanya prospek pertumbuhan yang dapat diraih melalui peningkatan kualitas kerja. Situasi ini mendorong munculnya keterlibatan yang lebih tinggi, penguatan komitmen terhadap pekerjaan, serta upaya yang lebih konsisten dalam menghasilkan performa yang lebih baik sebagai bagian dari proses pengembangan karier.

d. Pengembangan karier

Pengembangan karier merupakan peluang untuk memperoleh keterampilan dan keahlian baru yang dapat menunjang jenjang karier di masa depan. Karyawan yang mendapatkan kesempatan pengembangan karier akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya.

e. Pengakuan dari orang lain

Pengakuan dari orang lain merupakan penghargaan dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kinerja dan kontribusi mereka.

4. Penelitian Terdahulu Motivasi Kerja

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu Variabel Motivasi Kerja

No	Nama Dan Tahun	Judul	Variabel	Teknis Analisis Data	Hasil	Perbedaan
1	Putri & Leksono (2022)	Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis Wfh Pada Masa Pandemi Di Kantor Pertanian Nganjuk	X = Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja; Y = Kinerja	Metode penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanian Nganjuk	Penelitian ini memiliki kesamaan variabel yang digunakan, namun perbedaannya terletak pada objek dan lokasi penelitian. Penelitian Putri & Leksono dilakukan di Kantor Pertanian Nganjuk, sedangkan penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri
2	Husna & Suhardi (2023)	Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X = Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja; Y = Kinerja	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan variabel Insentif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel Disiplin Kerja. Lokasi penelitian juga berbeda

3	Christabel la & Kusuma (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenaga kerjaan Surabaya Karimun jawa	x = Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. y = Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenaga kerjaan Surabaya Karimun jawa	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Disiplin Kerja dan dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimun Jawa
4	Parwanti, Wandu & Yulaikah (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenaga kerjaan Kantor Wilayah Banten	x = Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. y = Kinerja Karyawan	Metode penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenaga kerjaan Kantor Wilayah Banten	Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten, sedangkan penelitian yang akan dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri dengan menambahkan variabel lingkungan kerja
5	Fadhila & Sitohang (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenaga kerjaan Cabang Juanda	x = Lingkungan Kerja, Insentif, dan Motivasi Kerja. y = Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenaga kerjaan Cabang Juanda	Penelitian ini menggunakan variabel Insentif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel Disiplin Kerja. Lokasi penelitian juga berbeda

Sumber: Putri & Leksono (2022), Husna & Suhardi (2023), Christabella & Kusuma (2024), Parwanti et al. (2024), dan Fadhila & Sitohang (2024), dan diolah peneliti 2025, dan diolah peneliti 2025

C. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan bentuk kepatuhan individu terhadap tata kelola yang mengatur pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan ketaatan terhadap aturan formal, tetapi juga

49
165
tercermin dalam konsistensi perilaku, cara menjalankan tanggung jawab, serta kemampuan menjaga standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam praktik organisasi, disiplin kerja terwujud melalui keselarasan antara tindakan pegawai dengan ketentuan, prosedur operasional, dan norma yang berlaku, baik yang dinyatakan secara tertulis maupun yang berkembang sebagai budaya kerja. Manifestasi tersebut terlihat pada keteraturan dalam bekerja, kepatuhan terhadap kewajiban, serta komitmen untuk menjalankan tugas sesuai ekspektasi organisasi (Sutrisno et al., 2020).

Kepatuhan terhadap koridor normatif dalam ekosistem organisasi pada hakikatnya bersumber dari dua kondisi internal yang saling melengkapi. Kondisi pertama berupa taraf kesadaran kognitif, yaitu suatu kondisi psikologis di mana personel secara otonom mengadopsi seluruh ketentuan institusional sebagai panduan tindakan, disertai pemahaman mendalam tentang cakupan peran dan konsekuensi yang melekat padanya. Adapun kondisi kedua berbentuk kesediaan behavioral, yang bermanifestasi pada keselarasan antara pola tindakan individu dengan koridor prosedural yang telah dikodifikasi maupun kebiasaan kolektif yang tumbuh dan terpelihara dalam iklim kerja, tanpa memerlukan pengawasan eksternal yang bersifat represif Sutrisno (2020).

Penegakan tatanan prosedural dalam lingkungan profesional mengandung dimensi etis yang melampaui sekadar kepatuhan mekanis terhadap aturan tekstual. Sikap fundamental yang dituntut dari setiap aktor organisasi mencakup respek yang tulus terhadap keseluruhan kerangka normatif yang mengatur kehidupan institusional, baik yang termaktub secara eksplisit maupun yang terpelihara melalui konsensus informal. Kesediaan untuk menerima seluruh konsekuensi yang melekat pada setiap pelanggaran tanpa upaya pengelakan atau rasionalisasi merupakan cerminan kedewasaan profesional yang menandakan pemahaman penuh atas hakikat wewenang yang diemban beserta batas-batas operasionalnya.

Sintesis dari ragam perspektif teoretik yang telah dikemukakan mengarah pada pemaknaan disiplin kerja sebagai konstruk multidimensional yang mencakup kesadaran kognitif, kesediaan behavioral, dan tanggung

jawab etis dalam satu kesatuan. Pada level operasional, konstruk ini terdefiniskan sebagai orientasi internal personel yang mendorong konformitas terhadap keseluruhan spektrum regulasi baik yang terformalisasi dalam dokumen kebijakan maupun yang terinternalisasi dalam praktik keseharian seraya tetap memelihara keterbukaan terhadap sanksi sebagai elemen inheren dari mekanisme penegakan aturan yang sah.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja menurut Sutrisno (2020):

- a. Kejelasan orientasi akhir yang hendak diwujudkan melalui serangkaian aktivitas kerja menjadi prasyarat fundamental bagi terbentuknya kepatuhan prosedural yang berkelanjutan. Ketika sasaran yang dirumuskan memiliki derajat ketertantangan yang proporsional tidak terlalu elementer hingga memicu kebosanan, namun juga tidak terlalu kompleks hingga melampaui batas kapasitas maka personel akan terdorong untuk menginternalisasi aturan sebagai alat pencapaian, bukan sebagai beban normatif. Kesesuaian antara beban tanggung jawab yang didelegasikan dengan spektrum kompetensi individu turut memoderasi efektivitas kepatuhan, karena kesenjangan yang terlalu lebar antara tuntutan tugas dan kapabilitas aktual berpotensi mengikis komitmen terhadap kepatuhan prosedural.
- b. Keteladanan yang ditunjukkan oleh figur otoritatif dalam struktur organisasi memiliki bobot pengaruh yang sangat substansial terhadap pembentukan perilaku kepatuhan di kalangan personel, mengingat posisi sentral pemimpin sebagai rujukan normatif dalam ekosistem kerja. Konsistensi antara narasi yang disampaikan dan tindakan konkret yang diperagakan oleh pemimpin berfungsi sebagai katalis dalam menanamkan nilai-nilai disiplin, karena kredibilitas kepemimpinan terbangun melalui kontinuitas antara retorika dan realitas perilaku keseharian. Ketika para pemimpin secara konsisten memperlihatkan sikap jujur, adil, dan komitmen terhadap kepatuhan prosedural, maka seluruh lapisan organisasi akan cenderung mengadopsi orientasi serupa

melalui mekanisme peniruan sosial yang berlangsung secara organik tanpa memerlukan intervensi pengawasan yang berlebihan.

- c. Akomodasi material yang diberikan institusi dalam bentuk kompensasi finansial dan paket kesejahteraan memainkan peran strategis dalam menumbuhkan kepatuhan prosedural di kalangan personel, karena pemenuhan kebutuhan ekonomis menjadi fondasi awal bagi terbentuknya loyalitas organisasional. Ketika pegawai merasakan bahwa kontribusi yang diberikannya memperoleh pengakuan yang setara dalam bentuk imbalan yang adil, maka akan muncul ikatan emosional yang memperkuat identifikasi diri terhadap entitas tempatnya mengabdikan. Kondisi psikologis yang tercipta dari kepuasan material ini kemudian mentransformasi kepatuhan terhadap aturan dari sekadar kewajiban formal menjadi ekspresi spontan dari rasa memiliki dan penghargaan terhadap institusi yang telah memberikan jaminan kesejahteraan bagi kehidupannya.
- d. Perlakuan yang setara dan proporsional terhadap seluruh elemen organisasi tanpa membedakan latar belakang individu menjadi katalis penting bagi terpeliharanya kepatuhan prosedural secara kolektif. Dalam realitas psikologis setiap personel, terdapat kebutuhan mendasar untuk diperlakukan sesuai dengan hak dan kontribusinya, di mana setiap bentuk disparitas perlakuan yang dirasakan tidak adil akan memicu resistensi terhadap otoritas aturan. Ketidakseimbangan dalam distribusi penghargaan maupun sanksi atas pelanggaran akan menggerus legitimasi sistem normatif di mata pegawai, yang pada gilirannya mendorong munculnya sikap apatis terhadap ketentuan yang berlaku karena dianggap hanya menguntungkan segelintir pihak.
- e. Pengawasan yang bersifat melekat dan berkesinambungan dari eselon atas ke eselon bawah merupakan instrumen yang paling efektif dalam memastikan tegaknya kepatuhan prosedural di seluruh jenjang organisasi. Melalui keterlibatan langsung dalam memonitor perilaku, etos kerja, semangat, dan capaian bawahannya, pimpinan tidak sekadar menjalankan fungsi kontrol administratif, melainkan juga membangun

komunikasi interpersonal yang memperkuat rasa akuntabilitas. Keberadaan pengawasan yang aktif memungkinkan deteksi dini terhadap potensi penyimpangan serta memberikan kesempatan untuk melakukan koreksi sebelum berakumulasi menjadi pelanggaran yang lebih serius, sekaligus menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan bukanlah tuntutan abstrak melainkan realitas operasional yang terus dipantau.

- f. Penerapan konsekuensi represif atas pelanggaran prosedural berfungsi sebagai mekanisme deterensi yang memperkuat kepatuhan melalui kalkulasi rasional atas risiko yang harus ditanggung. Bobot hukuman yang proporsional dengan tingkat kesalahan menciptakan efek jera yang mendorong personel untuk senantiasa menempatkan perilakunya dalam koridor yang diizinkan, karena pertimbangan untung-rugi menjadi faktor determinan dalam proses pengambilan keputusan tentang kepatuhan. Namun demikian, efektivitas sanksi tidak semata-mata bergantung pada berat-ringannya hukuman, melainkan juga pada konsistensi penerapannya tanpa pandang bulu, di mana setiap pelanggaran ditangani secara adil dan terukur sehingga norma hukum internal memperoleh legitimasi di mata seluruh anggota organisasi.
- g. Resolusi yang teguh dan konsisten dari figur pemimpin dalam menegakkan aturan merupakan elemen krusial yang memelihara keberlangsungan kepatuhan prosedural di lingkungan kerja. Sikap tegas yang ditunjukkan melalui pemberian sanksi terhadap pelanggaran tanpa kompromi terhadap status atau kedekatan personal dengan pelanggar menyampaikan sinyal yang jelas tentang komitmen institusi terhadap supremasi aturan. Keberanian untuk mengambil keputusan yang mungkin tidak populer namun diperlukan dalam rangka menegakkan keadilan prosedural akan memperkuat kepercayaan personel terhadap sistem yang berlaku, karena mereka menyaksikan bahwa setiap penyimpangan akan berhadapan dengan konsekuensi yang pasti dan setimpal.
- h. Ikatan interpersonal yang terjalin secara harmonis antar personel di semua jenjang hirarki berperan sebagai perekat sosial yang memperkuat

kepatuhan kolektif terhadap kerangka normatif organisasi. Ketika relasi antarindividu dibangun di atas fondasi saling menghargai, empati, dan pengertian timbal balik, maka terciptalah ekosistem kerja yang kondusif bagi tumbuhnya kesadaran prosedural yang bersifat sukarela. Interaksi yang positif dan suportif memungkinkan terjadinya proses sosialisasi nilai-nilai kepatuhan secara informal melalui mekanisme tekanan teman sebaya yang konstruktif, di mana setiap personel merasa memiliki tanggung jawab moral tidak hanya terhadap aturan formal tetapi juga terhadap komunitas kerja yang menjadi bagian dari identitas profesionalnya.

3. Indikator Disiplin Kerja

Beberapa Indikator Disiplin Kerja di antaranya sesuai yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020). Diantaranya:

- a. Penghormatan terhadap koridor temporal yang telah ditetapkan dalam tata kelola operasional mencerminkan tingkat kedewasaan profesional personel dalam memanajemeni dimensi waktu sebagai sumber daya kolektif yang bernilai. Konsistensi dalam menyelaraskan momen kehadiran, jeda istirahat, dan akhir sesi kerja dengan protokol yang disepakati menunjukkan pemahaman bahwa setiap penyimpangan temporal berdampak pada rantai koordinasi yang melibatkan unit kerja lain. Orientasi terhadap kepatuhan waktu bukanlah sekadar kepatuhan administratif belaka, melainkan pengakuan terhadap interdependensi fungsional yang mengharuskan setiap elemen organisasi untuk menyumbangkan presensi temporalnya secara teratur sebagai kontribusi terhadap kelancaran alur kerja.
- b. Kesesuaian perilaku individual dengan spektrum regulasi yang mengatur aspek-aspek operasional mulai dari kode penampilan diri, etika interaksi sosial, hingga protokol pelaksanaan tugas yang terstandarisasi merupakan indikasi nyata dari orientasi kepatuhan yang terinternalisasi dalam diri pegawai. Ketika setiap personel secara konsisten mengadopsi pola tindakan yang selaras dengan pedoman yang tertuang dalam dokumentasi prosedural maupun kebijakan

informal yang tumbuh dalam ekosistem kerja, maka terbangunlah tatanan operasional yang produktif dan dapat diprediksi. Penghayatan terhadap keseluruhan ketentuan ini tidak dipahami sebagai serangkaian pembatasan yang bersifat restriktif, melainkan sebagai kerangka acuan yang memberi kepastian dan keteraturan bagi seluruh aktivitas organisasional.

- c. Konformitas terhadap protokol perilaku yang mengatur tata cara pelaksanaan fungsi pekerjaan dan koordinasi lintas unit menjadi penanda esensial bagi profesionalisme personal dalam ekosistem organisasi. Hal ini terwujud dalam kesesuaian pola tindakan dengan ekspektasi normatif yang melekat pada setiap peran dan jenjang tanggung jawab, mulai dari metodologi penyelesaian tugas hingga etika komunikasi dengan elemen lain dalam struktur organisasi. Kepatuhan terhadap dimensi ini memastikan bahwa setiap interaksi internal berlangsung dalam koridor profesionalisme yang jelas, sehingga potensi konflik peran dan miskomunikasi dapat ditekan seminimal mungkin demi terpeliharanya kohesivitas operasional.
- d. Penghormatan terhadap spektrum regulasi tambahan yang melampaui ketentuan formal primer merupakan manifestasi dari kepatuhan yang komprehensif. Kerangka normatif ini mencakup serangkaian panduan operasional yang mengatur batasan-batasan perilaku personel selama berada dalam orbit institusi, mulai dari etika pemanfaatan fasilitas bersama, tata cara penggunaan sarana digital, hingga proyeksi citra diri yang merepresentasikan identitas kolektif organisasi. Ketika pegawai secara konsisten mematuhi seluruh aturan pelengkap ini, maka nilai-nilai inti yang dijunjung institusi akan terpelihara melalui keseharian individu yang beroperasi di lingkungannya.

4. Penelitian Terdahulu Disiplin Kerja

Tabel 2. 3
Penelitian Terdahulu Disiplin Kerja

No	Nama Dan Tahun	Judul	Variabel	Teknis Analisis Data	Hasil	Perbedaan
1	Putri & Leksono (2022)	Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis Wfh Pada Masa Pandemi Di Kantor Pertanian Kabupaten Nganjuk	X = Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja; Y = Kinerja	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanian Nganjuk	Penelitian ini memiliki kesamaan variabel yang digunakan, namun perbedaannya terletak pada objek dan lokasi penelitian. Penelitian oleh Putri & Leksono dilakukan di Kantor Pertanian Nganjuk, sedangkan penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri
2	Husna & Suhardi (2023)	Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X = Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja; Y = Kinerja	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan variabel, Insentif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel Disiplin Kerja. Lokasi penelitian juga berbeda
3	Sendri, Sulaiman Helmi, Trisnawati, Mukran, Roni (2024)	Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerja	x = Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja. y = Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel	Penelitian ini memiliki kesamaan variabel, namun perbedaannya terletak pada lokasi. Sendri et al. dilakukan di BPJS Kanwil Sumbagsel, sedangkan penelitian ini di

		an Kanwil Sumbagsel				BPJS Cabang Kediri
4	Parwanti, Wandu & Yulaikah (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenaga kerjaan Kantor Wilayah Banten	$x =$ Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. $y =$ Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Disiplin Kerja berpe ngaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenaga kerjaan Kantor Wilayah Banten	Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenaga kerjaan Kantor Wilayah Banten, sedangkan penelitian yang akan dilakukan di BPJS Ketenaga kerjaan Cabang Kediri dengan menambahkan variabel lingkungan kerja
5	Endang Sri Paras Titi Niwang Sari Abidin (2025)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara Jakarta Selatan	$x =$ Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja $y =$ Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Disiplin Kerja berpe ngaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara Jakarta Selatan	penelitian ini memiliki kesamaan variabel, namun perbedaannya terletak pada lokasi. Dilakukan di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara Jakarta Selatan, sedangkan penelitian ini di BPJS Cabang Kediri

Sumber: Putri & Leksono (2022), Husna & Suhardi (2023), Sendri et al. (2024), Parwanti et al. (2024), Endang Sri Paras Titi (2025)

D. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Totalitas elemen material, sosial, dan psikologis yang melingkupi personel selama menjalankan aktivitas produktifnya membentuk apa yang disebut sebagai ekosistem kerja. Faktor-faktor tersebut memiliki potensi signifikan untuk memengaruhi kondisi psikofisiologis, konsentrasi, serta kapasitas personel dalam menuntaskan serangkaian tugas yang diamanatkan. Apabila kualitas lingkungan yang tersedia berada pada taraf yang memadai ditandai dengan pemenuhan standar kenyamanan fisik dan dukungan sosial yang kuat maka pegawai cenderung dapat

mengaktualisasikan kemampuan kerjanya secara optimal (Nitisemito dalam Sedarmayanti, 2021).

Perspektif lain memaknai ekosistem kerja sebagai totalitas sarana fisik dan material yang tersedia, kondisi spasial di sekitar lokasi aktivitas, prosedur operasional yang mengatur alur kerja, serta skema koordinasi yang mengatur interaksi baik dalam tataran individual maupun kolektif. Keseluruhan komponen ini berinteraksi membentuk suatu sistem yang secara langsung memengaruhi kelancaran dan hasil dari proses transformasi input menjadi output. Aspek-aspek seperti ketersediaan peralatan yang memadai, tata ruang yang mendukung mobilitas, dan metode kerja yang terstruktur menjadi determinan penting bagi tingkat efisiensi yang dapat dicapai oleh setiap individu maupun tim di dalam organisasi (Sedarmayanti, 2021).

Berdasarkan telaah yang dikemukakan oleh Siagian sebagaimana dikutip dalam studi Liawati dan Widowati (2021), ekosistem operasional didefinisikan sebagai arena di mana personel mengabdikan kapasitas profesionalnya pada basis harian. Spektrum cakupannya meliputi aspek fisik seperti ruang aktivitas, kelengkapan sarana prasarana, tingkat higienitas, intensitas penerangan, dan kondisi akustik yang menunjang ketenangan, di samping aspek relasional yang menyangkut kualitas interaksi interpersonal antar pegawai. Keseluruhan dimensi tersebut secara kolektif membentuk latar yang memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi personel dalam menjalankan serangkaian aktivitas operasionalnya.

Sintesis dari beragam definisi yang telah dipaparkan mengerucut pada pemahaman bahwa ekosistem operasional merupakan totalitas elemen fisik dan sosiopsikologis yang mengelilingi personel selama kurun waktu produktifnya. Faktor-faktor ini secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kondisi psikofisiologis serta kapasitas kerja personel, sehingga kualitasnya menjadi variabel krusial dalam menentukan tingkat kenyamanan, semangat, dan luaran kerja yang dapat dihasilkan. Ketika kedua dimensi material dan non-material tersedia dalam kondisi yang

optimal, maka potensi personel untuk menunjukkan performa terbaiknya akan lebih mudah teraktualisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Intensitas Iluminasi Kecukupan tingkat pencahayaan di area operasional memberikan kontribusi fundamental terhadap aspek keselamatan kerja dan tingkat akurasi penyelesaian tugas. Paparan iluminasi yang memadai memungkinkan personel untuk menjalankan aktivitasnya dengan tingkat presisi tinggi dan meminimalkan potensi kekeliruan yang disebabkan oleh keterbatasan visual.
- b. Kondisi Termal Setiap individu memiliki mekanisme homeostatis yang berupaya mempertahankan stabilitas suhu internal di tengah fluktuasi kondisi eksternal. Sistem regulasi termal tubuh ini terus beradaptasi terhadap perubahan temperatur lingkungan agar fungsi fisiologis tetap berada dalam rentang optimal, sehingga suhu ruang kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan ketahanan fisik personel selama periode produktif.
- c. Kadar Kelembapan Konsentrasi uap air yang terkandung dalam massa udara, yang biasanya dikuantifikasi dalam bentuk persentase, memiliki korelasi erat dengan kondisi termal lingkungan. Interaksi antara kedua parameter atmosferik ini secara simultan memengaruhi mekanisme pertukaran panas tubuh, baik dalam proses penyerapan maupun pelepasan kalor, yang pada akhirnya berdampak pada respons fisiologis personel terhadap lingkungan kerjanya.
- d. Sirkulasi Atmosferik Ketersediaan oksigen dalam volume yang cukup merupakan prasyarat mutlak bagi kelangsungan proses metabolisme seluler seluruh organisme hidup. Ketika komposisi udara mengalami degradasi akibat penurunan kadar oksigen dan kontaminasi oleh partikel asing atau aroma yang bersifat toksik, maka kualitas atmosferik di sekitar area aktivitas dinyatakan telah mengalami penurunan signifikan yang berpotensi mengganggu kesehatan personel.

e. Intensitas Akustik Polusi suara yang ditimbulkan oleh getaran akustik dengan frekuensi dan amplitudo tertentu menjadi perhatian serius di kalangan peneliti karena dampak kumulatifnya terhadap kenyamanan operasional. Paparan kebisingan yang berkepanjangan tidak hanya mengganggu ketenangan dan konsentrasi, tetapi juga berpotensi menimbulkan kerusakan permanen pada organ pendengaran serta menghambat efektivitas pertukaran informasi antar personel.

f. Aroma Ambiental Keberadaan bau-bauan tertentu di sekitar area operasional dapat dikategorikan sebagai bentuk pencemaran indrawi yang mengganggu fokus kognitif personel. Akumulasi stimulus olfaktori yang terus-menerus hadir juga berisiko menurunkan sensitivitas indra penciuman, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas pengalaman sensorik individu terhadap lingkungan sekitarnya.

Komposisi Kromatik Pengaturan elemen warna di area operasional memerlukan perencanaan yang cermat dan pertimbangan estetis yang matang, mengingat aspek ini tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan skema dekorasi ruang. Spektrum visual yang terpapar memiliki kapasitas untuk memengaruhi kondisi afektif personel, sehingga pemilihan kombinasi warna menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam menciptakan atmosfer kerja yang optimal.

g. Penataan Estetis Unsur dekorasi memiliki keterkaitan fungsional dengan pengaturan palet warna yang harmonis, karena keduanya secara bersama-sama membentuk persepsi visual terhadap ruang operasional. Cakupan penataan estetis tidak terbatas pada tampilan akhir ruang kerja, melainkan meliputi keseluruhan aspek tata letak spasial, komposisi kromatik, dan kelengkapan furnitur yang seluruhnya berkontribusi terhadap kenyamanan psikologis personel.

h. Stimulus Auditorial Sejumlah pakar berpendapat bahwa alunan nada dengan tempo rendah dan melodi yang selaras dengan konteks temporal dan spasial dapat berfungsi sebagai katalis yang membangkitkan semangat serta merangsang produktivitas personel. Oleh karena itu, proses kurasi terhadap materi auditorial yang diputar di area operasional

perlu dilakukan secara selektif agar dampaknya terhadap suasana kerja tetap bersifat positif dan konstruktif.

- i. Proteksi Lingkungan Upaya sistematis untuk menjaga stabilitas dan keamanan area operasional merupakan komponen yang tidak terpisahkan dari manajemen risiko institusional. Optimalisasi fungsi pengamanan dapat direalisasikan melalui pemberdayaan personel keamanan yang terlatih untuk melakukan patroli dan pengawasan secara terstruktur, guna memastikan bahwa seluruh elemen lingkungan kerja tetap berada dalam kondisi yang terlindungi dari potensi gangguan eksternal maupun internal.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2021) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Iluminasi Kondisi pencahayaan yang optimal di area operasional memungkinkan personel untuk menjalankan aktivitasnya dengan tingkat presisi tinggi serta menekan risiko kelelahan okular yang dapat mengganggu kontinuitas kinerja. Tingkat intensitas yang memadai tanpa menimbulkan efek silau yang mengganggu memberikan kontribusi terhadap semangat kerja karena setiap individu dapat melakukan proses verifikasi visual terhadap hasil kerjanya dengan lebih cermat dan akurat.
- b. Stabilitas Termal Ketika suhu lingkungan berada pada titik ekstrem, baik yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah, respons fisiologis tubuh akan memicu perasaan tidak nyaman yang mengganggu kapasitas kognitif personel. Upaya stabilisasi termal melalui optimalisasi sistem pendingin maupun ventilasi yang terintegrasi memungkinkan tercapainya kondisi atmosferik yang mendukung kenyamanan perseptual dan keberlanjutan produktivitas dalam jangka panjang.
- c. Sirkulasi Atmosferik Aliran massa udara yang berlangsung secara optimal memiliki peran strategis dalam memelihara kesehatan dan tingkat kenyamanan personel selama menjalankan aktivitas produktifnya. Ketersediaan udara yang bersih dan bebas dari

- kontaminan menciptakan kondisi psikofisiologis yang mendukung efektivitas kerja karena setiap personel dapat beroperasi dalam lingkungan yang menyegarkan dan bebas dari gangguan respiratorik.
- d. Intensitas Akustik Getaran bunyi yang tidak diinginkan memiliki konsekuensi multidimensi terhadap kualitas operasional, mulai dari terganggunya ketenangan kerja, potensi kerusakan indra pendengaran, hingga misinterpretasi informasi yang dipertukarkan antar personel. Paparan tingkat kebisingan yang berlebihan juga berpotensi mengganggu fokus kognitif, meningkatkan beban stres psikologis, serta menurunkan efisiensi output kerja.
- e. Konfigurasi Spasial Penataan elemen fisik yang meliputi pengorganisasian peralatan, furnitur, dan fasilitas penunjang lainnya merupakan aspek penting dalam mendukung kelancaran alur kerja. Layout ruang yang terencana dengan baik memfasilitasi mobilitas, kelancaran komunikasi interpersonal, dan kemudahan akses terhadap sarana yang diperlukan untuk menuntaskan serangkaian tugas operasional.
- f. Proteksi Lingkungan Keselamatan operasional merupakan jaminan atas keamanan personel selama berada dalam orbit institusi, yang mencakup ketersediaan peralatan keselamatan yang memadai, dokumentasi prosedur evakuasi yang jelas, pengamanan perimeter yang terstruktur, serta keseluruhan sistem perlindungan yang terintegrasi. Sistem keamanan yang komprehensif memberikan rasa aman yang dibutuhkan agar setiap personel dapat mengerahkan kapasitasnya secara penuh tanpa kecemasan akan potensi bahaya.
- g. Interaksi Sosial Kualitas hubungan interpersonal antar personel dalam ekosistem kerja menjadi faktor krusial dalam membentuk atmosfer psikologis organisasi. Dinamika relasional yang terbangun atas dasar saling mendukung dan harmonis akan menciptakan iklim kerja yang positif dan menyenangkan, yang pada gilirannya memperkuat semangat kolektif dan kepuasan kerja setiap individu dalam menjalankan perannya masing-masing.

4. Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja

Tabel 2. 4
Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja

No	Nama Dan Tahun	Judul	Variabel	Teknis Analisis Data	Hasil	Perbedaan
1	Putri & Leksono (2022)	Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis Wfh Pada Masa Pandemi Di Kantor Pertanian Kabupaten Nganjuk	X = Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja; Y = Kinerja	Metode penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanian Nganjuk	Penelitian ini memiliki kesamaan variabel yang digunakan, namun perbedaannya terletak pada objek dan lokasi penelitian. Penelitian oleh Putri & Leksono dilakukan di Kantor Pertanian Nganjuk, sedangkan penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri
2	Husna & Suhardi (2023)	Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X = Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja; Y = Kinerja	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan variabel Insentif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel Disiplin Kerja. Lokasi penelitian juga berbeda
3	Christabella & Kusuma (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	x = Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. y = Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Disiplin Kerja dan dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa

		Surabaya Karimun jawa			kerjaan Surabaya Karimun jawa	
4	Sendri, Sulaiman Helmi, Trisnina wati, Mukran, Roni (2024)	Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyeleng gara Jaminan Sosial Ketenaga kerjaan Kanwil Sumbagsel	$x =$ Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingku Ngan Kerja. $y =$ Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenaga kerjaan Kanwil Sumbagsel	Penelitian ini memiliki kesamaan variabel, namun perbedaannya terletak pada lokasi. Sendri et al. dilakukan di BPJS Kanwil Sumbagsel, sedangkan penelitian ini di BPJS Cabang Kediri
5	Fadhila & Sitohang (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenaga kerjaan Cabang Juanda	$x =$ Lingku ngan Kerja, Insentif, dan Motivasi Kerja. $y =$ Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan BPJS Ketenaga kerjaan Cabang Juanda	Penelitian ini menggunakan variabel Insentif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel Disiplin Kerja. Lokasi penelitian juga berbeda

Sumber: Putri & Leksono (2022), Husna & Suhardi (2023), Christabella & Kusuma (2024), Sendri et al. (2024), Fadhila & Sitohang (2024)

E. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dorongan internal yang menggerakkan personel untuk mengarahkan kapasitasnya dalam serangkaian aktivitas produktif merupakan fondasi fundamental bagi optimalisasi capaian kolektif di lingkungan institusional. Individu yang memiliki tingkat antusiasme tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan mendalam dan loyalitas terhadap serangkaian tugas yang diemban, yang pada akhirnya memungkinkan terwujudnya luaran kerja pada taraf maksimal. Kekuatan pendorong dari dalam diri pegawai ini menjadi faktor krusial yang menentukan besaran produktivitas organisasi

secara keseluruhan, sebagaimana ditegaskan oleh Sutrisno (2020) bahwa ketiadaan dedikasi dari personel untuk mengabdikan kemampuannya bagi keberlanjutan entitas akan mengakibatkan kegagalan dalam merealisasikan target-target strategis yang telah dicanangkan.

Validasi empiris terhadap hubungan antara dorongan internal dan capaian kerja personel telah diperoleh melalui investigasi yang dilakukan oleh Christabella dan Kusuma (2024), di mana bukti statistik mengonfirmasi adanya kontribusi yang terukur dari faktor motivasional terhadap luaran kerja di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Dengan mengacu pada temuan tersebut, maka dapat diajukan premis bahwa pada setting organisasional BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, terdapat kecenderungan serupa di mana dorongan internal dari personel akan berkorelasi secara positif dengan kualitas pencapaian kerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konformitas perilaku individual terhadap spektrum ketentuan operasional yang mengatur tata kelola institusi baik yang terdokumentasi secara formal maupun yang terpelihara melalui kesepakatan implisit merupakan esensi dari disiplin kerja sebagaimana dimaknai oleh Sutrisno (2020). Personel yang menunjukkan derajat kepatuhan yang tinggi terhadap kerangka regulasi ini cenderung menjalankan seluruh aktivitasnya dalam koridor yang telah ditentukan dan menyelesaikan setiap paket pekerjaan sesuai dengan tenggat yang dialokasikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil kerja pada tingkat optimal.

Hasil investigasi yang dilaporkan oleh Parwanti dan kolega (2024) memperkuat tesis bahwa kepatuhan prosedural memberikan kontribusi yang terukur terhadap luaran kerja personel, sebagaimana dibuktikan pada studi yang dilakukan di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten. Dengan merujuk pada konsistensi temuan tersebut, maka dapat dirumuskan proposisi bahwa pada populasi pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, tingkat kepatuhan terhadap kerangka regulasi yang berlaku akan memperlihatkan asosiasi yang searah dengan kualitas pencapaian kerja yang dihasilkan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

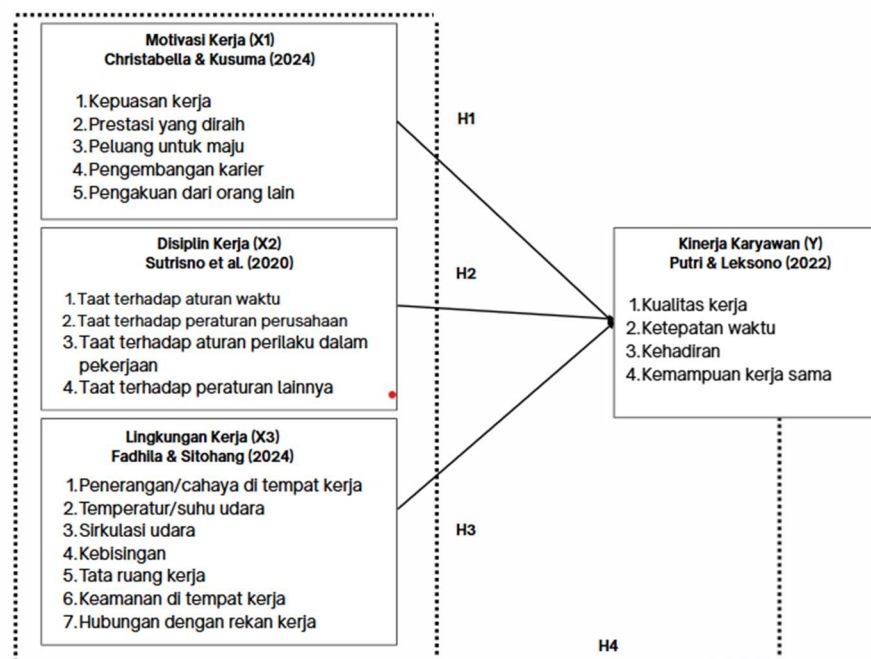
Totalitas elemen fisik dan sosiopsikologis yang melingkupi personel selama menjalankan aktivitas produktifnya merupakan cakupan dari ekosistem kerja sebagaimana didefinisikan oleh Nitisemito dalam Sedarmayanti (2021). Kualitas dari keseluruhan aspek yang membentuk latar operasional ini memiliki korelasi erat dengan tingkat kenyamanan perseptual yang dirasakan oleh personel, yang pada gilirannya memungkinkan tercapainya kapasitas kerja yang optimal karena setiap individu dapat mengarahkan kemampuannya tanpa hambatan yang berasal dari kondisi lingkungan yang tidak mendukung.

Temuan yang dipublikasikan oleh Fadhila dan Sitohang (2024) memberikan konfirmasi empiris bahwa kualitas ekosistem operasional memiliki kontribusi yang terukur terhadap capaian kerja personel di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda, sebagaimana tercermin dari koefisien regresi yang positif dan signifikansi statistik yang terpenuhi. Mengacu pada konsistensi bukti dari lokasi penelitian sebelumnya, maka dapat diajukan prediksi bahwa pada konteks organisasional BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, kondisi lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun non-fisik akan memperlihatkan korelasi yang searah dengan tingkat performa personel yang bekerja di institusi tersebut.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Capaian kerja personel merupakan konstruk multidimensional yang ditentukan oleh interaksi berbagai faktor determinan, di antaranya dorongan internal individu, tingkat kepatuhan prosedural, serta kualitas ekosistem tempat aktivitas produktif berlangsung. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2021), luaran pekerjaan tidak hanya mencakup produk akhir dari serangkaian aktivitas individual, tetapi juga merangkum keseluruhan proses manajerial yang berlangsung dalam tataran organisasi, di mana seluruh hasil tersebut harus terukur secara objektif dan dapat diverifikasi melalui indikator-indikator yang terdefinisi dengan jelas.

Bukti empiris dari berbagai lokus penelitian menunjukkan konsistensi pola hubungan antara ketiga determinan dengan capaian kerja personel. Investigasi yang dilakukan oleh Putri dan Leksono (2022) pada institusi pertanahan di wilayah Nganjuk mengonfirmasi bahwa kepatuhan prosedural, dorongan internal, dan kualitas ekosistem operasional secara kolektif memberikan kontribusi yang terukur terhadap performa pegawai. Paralel dengan temuan tersebut, studi yang dilaporkan oleh Husna dan Suhardi (2023) juga mengidentifikasi pengaruh simultan yang signifikan dari ketiga variabel tersebut terhadap luaran kerja di setting organisasional yang berbeda. Dengan mengacu pada konsistensi temuan lintas konteks tersebut, maka dapat dirumuskan proposisi bahwa pada populasi pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, ketiga factor dorongan internal, kepatuhan prosedural, dan ekosistem operasional secara bersama-sama akan memperlihatkan asosiasi positif dengan tingkat capaian kerja personel.



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

Sumber: Sutrisno (2020), Christabella & Kusuma (2024), Fadhila & Sitohang (2024), Putri & Leksono (2022), diolah peneliti 2025

Keterangan:

- > Berpengaruh secara parsial
- - - - -> Berpengaruh secara simulta

F. Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.

H2: Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.

H3: Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.

H4: Diduga Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif (Sugiyono, 2025) Metode asosiatif sendiri dipahami sebagai rancangan penelitian yang berorientasi pada pengkajian hubungan antarvariabel, baik yang bersifat kausal maupun pengaruh. Tujuan metode ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel tersebut saling berhubungan (Sugiyono, 2025).

Penetapan desain kuantitatif dengan orientasi asosiatif dipilih berdasarkan kesesuaiannya dengan tujuan investigasi yang hendak mengidentifikasi pola keterkaitan antar konstruk. Instrumen survei dalam bentuk angket terstruktur digunakan sebagai alat perolehan data dari partisipan, yang selanjutnya diproses melalui prosedur statistik untuk memverifikasi premis-premis penelitian yang diajukan. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi berganda, dengan didahului oleh serangkaian pengujian prasyarat guna menjamin bahwa estimasi parameter yang dihasilkan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas statistik.

B. Definisi Penelitian

1. Variabel Terikat

a. Kinerja Karyawan

Kinerja berfungsi sebagai tanda utama dalam mengukur efektivitas baik individu maupun organisasi karena menunjukkan pencapaian nyata karyawan dibandingkan dengan kriteria yang sudah ditentukan. Evaluasi kinerja menjadi landasan untuk membuat keputusan strategis seperti pelatihan, promosi, dan pemberian penghargaan.

Beberapa indikator-indikator kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Presisi dan akurasi dalam setiap tahapan pelaksanaan tugas merupakan cerminan dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang personel, di

mana tolok ukur tersebut berorientasi pada sejauh mana luaran aktivitas mendekati parameter kesempurnaan yang telah ditetapkan. Dimensi kualitas ini dapat diobservasi melalui tingkat kecermatan, kerapian sistematis, serta derajat kesesuaian antara hasil akhir dengan spesifikasi mutu yang telah dikodifikasi. Personel yang secara konsisten menghasilkan output dengan derajat kualitas tinggi mengindikasikan penguasaan mendalam terhadap lingkup tanggung jawabnya dan komitmen untuk mengoptimalkan kontribusinya bagi pencapaian tujuan institusional.

- 2) Volume akumulatif aktivitas yang berhasil dituntaskan oleh personel dalam suatu rentang temporal tertentu menjadi indikator kuantitas kerja yang mencerminkan tingkat produktivitas individual. Parameter ini mengukur kapasitas pegawai dalam mengelola alokasi tugas dan merealisasikan sasaran numerik yang telah diproyeksikan oleh institusi sebagai representasi kontribusi yang diharapkan. Personel yang mampu mencapai atau melampaui ambang batas yang ditetapkan menunjukkan tingkat efisiensi dan efektivitas operasional yang tinggi, karena mereka dapat mengoptimalkan sumber daya temporal yang tersedia untuk menghasilkan luaran sesuai dengan tuntutan organisasi.
- 3) Kemampuan personel untuk merealisasikan serangkaian aktivitas sesuai dengan alokasi temporal yang telah diprogramkan merupakan refleksi dari orientasi kepatuhan dan keseriusan terhadap amanat yang dipercayakan. Ketepatan dalam memenuhi tenggat yang telah ditentukan memungkinkan kelancaran rantai koordinasi operasional dan meminimalkan potensi hambatan yang dapat mengganggu keberlangsungan proses produksi. Personel yang secara konsisten menunjukkan ketepatan temporal tidak hanya memberikan kontribusi terhadap stabilitas sistem kerja, tetapi juga menegaskan komitmennya terhadap efektivitas kolektif dan keberlanjutan operasional institusi.
- 4) Konsistensi temporal personel dalam mematuhi koridor operasional yang telah disepakati bersama merupakan manifestasi nyata dari dedikasi dan tanggung jawab institusional. Derajat kehadiran yang

tinggi mengindikasikan keseriusan pegawai dalam memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran kolektif, karena setiap ketidakhadiran dapat mempengaruhi kontinuitas alur kerja dan membebani elemen lain dalam sistem koordinasi. Personel yang menunjukkan tingkat presensi yang memadai tidak hanya memenuhi kewajiban administratifnya, tetapi juga menegaskan loyalitasnya terhadap entitas tempatnya mengabdikan melalui komitmen yang terlihat dalam rutinitas kehadiran sehari-hari.

- 5) Kemampuan kerja sama, kemampuan kerja sama adalah keterampilan karyawan dalam berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kerja sama yang baik mencakup keterampilan komunikasi, berbagi informasi, saling membantu, serta menghormati pendapat orang lain. Tim yang bekerja sama dengan baik akan menciptakan sinergi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2. Variabel Bebas

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada energi yang berasal dari dalam atau luar individu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri yang mendorong dan membimbing tindakan mereka untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme demi meraih tujuan organisasi. Motivasi kerja meliputi keinginan untuk mencapai prestasi, memperoleh pengakuan, serta meningkatkan karier.

Adapun beberapa indikator Motivasi Kerja yang dapat disebutkan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan merasakan kebahagiaan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas biasanya menunjukkan respons positif terhadap tugas yang dijalankannya. Rasa puas ini dapat terbentuk dari beberapa faktor, seperti gaji, hubungan dengan atasan serta rekan kerja.
- 2) Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diemban. Karyawan yang termotivasi

akan selalu berupaya mencapai pencapaian yang tinggi dan melebihi target yang telah ditetapkan. Prestasi yang diperoleh mencerminkan kemampuan dan komitmen karyawan dalam bekerja serta memberikan kepuasan tersendiri yang dapat mendorong semangat kerja yang lebih besar.

- 3) Peluang untuk maju adalah kesempatan yang tersedia bagi karyawan untuk meningkatkan posisi atau jabatannya dalam perusahaan. Adanya jalur karier yang jelas dan terbuka akan mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras demi mencapai posisi yang lebih tinggi. Perusahaan yang memberikan peluang promosi secara adil akan menciptakan lingkungan persaingan yang sehat dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4) Pengembangan karier merupakan kesempatan untuk mendapatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan baru yang dapat mendukung jalur karier di masa depan. Program pelatihan, pendidikan lanjutan, dan rotasi posisi merupakan cara pengembangan karier yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Karyawan yang diberi kesempatan untuk berkembang merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuannya.
- 5) Pengakuan adalah bentuk penghargaan dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerjanya di organisasi. Pengakuan ini bisa berupa pujian lisan, penghargaan resmi, bonus, atau bentuk apresiasi lainnya yang menunjukkan rasa penghargaan terhadap karyawan. Apresiasi yang diberikan dengan tulus dan tepat waktu dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk tetap berprestasi dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

b. Disiplin Kerja

Kepatuhan individual terhadap keseluruhan spektrum ketentuan operasional yang mengatur tata kelola organisasi baik yang terdokumentasi secara formal maupun yang terpelihara melalui konsensus informal merupakan inti dari disiplin kerja. Instrumen ini tidak hanya berperan sebagai mekanisme kontrol bagi manajemen dalam mengarahkan perilaku personel menuju perubahan yang diinginkan, tetapi juga sebagai

wahana untuk memperdalam pemahaman dan memperkuat kesediaan setiap individu dalam mengadopsi keseluruhan regulasi institusional dan nilai-nilai sosial yang berlaku di lingkungan kerja.

Adapun beberapa indikator Disiplin Kerja yang dapat disebutkan adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu, sikap karyawan yang mematuhi jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan mencerminkan ketepatan dalam waktu kedatangan, waktu istirahat, serta waktu pulang bekerja sesuai ketentuan yang berlaku. Karyawan yang disiplin terhadap waktu mengindikasikan dedikasi dan profesionalisme kerja serta menghargai waktu sebagai aset berharga bagi organisasi.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan, sikap karyawan yang patuh pada pedoman perusahaan mengenai cara berpakaian, perilaku, dan pelaksanaan tugas mengikuti prosedur yang telah ditentukan. Kepatuhan pada peraturan ini menunjukkan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya serta menjaga citra profesional organisasi di hadapan pelanggan dan rekan kerja.
- 3) Karyawan yang mematuhi etika kerja akan mampu menjaga kerja sama, menghindari konflik, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai tujuan bersama.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya, sikap karyawan yang mengikuti pedoman lain yang ditentukan perusahaan berkaitan dengan apa yang diperbolehkan dan dilarang selama bekerja. Ini termasuk larangan merokok di area tertentu, penggunaan fasilitas kantor, menjaga kerahasiaan data perusahaan, dan etika komunikasi. Kepatuhan terhadap seluruh peraturan menunjukkan integritas dan loyalitas karyawan pada organisasi.

c. Lingkungan Kerja

Dalam kajian ini, lingkungan kerja dipahami sebagai keseluruhan kondisi yang membentuk konteks pelaksanaan pekerjaan bagi pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Ruang tersebut mencakup elemen berwujud maupun tidak berwujud yang hadir selama aktivitas kerja

berlangsung dan berpotensi memengaruhi cara individu menjalankan tanggung jawabnya. Cakupan lingkungan kerja meliputi aspek fisik serta kondisi non-fisik yang berinteraksi dengan pengalaman kerja pegawai. Keberadaan kondisi tersebut turut membentuk kenyamanan, efektivitas pelaksanaan tugas, dan kualitas keterlibatan individu selama menjalankan aktivitas organisasi.

Adapun beberapa Lingkungan Kerja yang dapat disebutkan adalah sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan di area kerja, pencahayaan atau cahaya memiliki peranan penting bagi karyawan untuk memastikan keselamatan dan kelancaran tugas. Pencahayaan yang memadai tetapi tidak menyilaukan akan mendukung semangat kerja karyawan karena mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih teliti. Kurangnya cahaya dapat menyebabkan kelelahan pada mata, ketegangan, dan menurunkan produktivitas karyawan.
- 2) Temperatur di tempat kerja, suhu ruangan perlu diperhatikan karena dapat berdampak pada kenyamanan dan kondisi fisik karyawan saat bekerja. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin bisa menyebabkan rasa tidak nyaman dan mengurangi konsentrasi.
- 3) Udara segar dan bersih akan membuat karyawan merasa nyaman, sehingga dapat bekerja lebih efektif. Kurangnya sirkulasi bisa membuat ruangan terasa sumpek, menurunkan fokus, dan berdampak buruk pada kesehatan karyawan dalam jangka panjang.
- 4) Tingkat kebisingan di area kerja merepresentasikan keberadaan suara yang tidak diharapkan dan berpotensi mengganggu pelaksanaan aktivitas pekerjaan. Paparan suara dengan intensitas tinggi dapat menurunkan kenyamanan kerja, menghambat proses komunikasi, serta dalam kondisi tertentu berisiko memengaruhi fungsi pendengaran. Situasi tersebut juga dapat mengurangi konsentrasi, meningkatkan tekanan psikologis selama bekerja, dan pada akhirnya membatasi kemampuan karyawan dalam mempertahankan produktivitas secara optimal. Mengelola kebisingan dengan menggunakan peredam suara

atau pengaturan ruang yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

- 5) Pengaturan ruang kerja, pengaturan ruang kerja berkaitan dengan susunan peralatan, meja, kursi, dan fasilitas lainnya untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Penataan ruang yang baik mempermudah karyawan untuk bergerak, berkomunikasi, dan mengakses alat yang dibutuhkan. Ruang yang terorganisir dengan baik dan ergonomis akan meningkatkan efisiensi serta kenyamanan karyawan.
- 6) Keamanan di area kerja, keamanan kerja adalah jaminan keselamatan karyawan saat beraktivitas di lingkungan organisasi. Ini mencakup ketersediaan alat keselamatan, prosedur keselamatan, keamanan yang dijaga, serta sistem keamanan lainnya.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja, interaksi sosial antara karyawan di lingkungan kerja sangat penting.

C. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Dalam penelitian, instrumen berfungsi sebagai media pengumpulan data yang dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian. Banyaknya instrumen yang diperlukan ditetapkan sesuai dengan jumlah variabel yang hendak dianalisis. Setiap instrumen dirancang secara khusus untuk menghasilkan data yang akurat, dan karenanya, masing-masing instrumen dilengkapi dengan skala pengukuran yang sesuai (Sugiyono, 2025).

Melalui pemanfaatan metodologi pengumpulan data ini, peneliti dapat menentukan dengan tepat faktor-faktor yang akan diteliti dan memperoleh pemahaman menyeluruh tentang respons yang diharapkan dari partisipan (Sugiyono, 2025). Dengan skala Likert, variabel penelitian selanjutnya diuraikan menjadi beberapa indikator.

Untuk penelitian ini skala pengukur untuk setiap jawaban diberi nilai sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Adapun langkah-langkah penyusunan instrumen diringkas dalam bentuk kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Penilaian Instrumen

No	Variabel	Indikator	Item
1	Motivasi Kerja (X1)	Kepuasan kerja (X1.1)	X1.1.1 Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri
			X1.1.2 Pekerjaan saya di BPJS Ketenagakerjaan memberikan kepuasan tersendiri bagi saya
		Prestasi yang diraih (X1.2)	X1.2.1 Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan BPJS Ketenagakerjaan
			X1.2.2 Saya bangga dengan prestasi kerja yang saya raih di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri
		Peluang untuk maju (X1.3)	X1.3.1 BPJS Ketenagakerjaan memberikan kesempatan promosi jabatan yang jelas kepada saya
			X1.3.2 Saya memiliki peluang untuk mengembangkan karier di BPJS Ketenagakerjaan
		Pengembangan karier (X1.4)	X1.4.1 BPJS Ketenagakerjaan menyediakan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi saya
			X1.4.2 Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang menunjang pekerjaan
		Pengakuan dari orang lain (X1.5)	X1.5.1 Atasan saya memberikan penghargaan atas kinerja yang saya capai
2	Disiplin Kerja (X2)	Ta'at terhadap aturan waktu (X2.1)	X2.1.1 Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja BPJS Ketenagakerjaan
			X2.1.2 Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan BPJS Ketenagakerjaan
		Ta'at terhadap peraturan perusahaan (X2.2)	X2.2.1 Saya mematuhi peraturan berpakaian yang ditetapkan BPJS Ketenagakerjaan
			X2.2.2 Saya berperilaku sesuai dengan etika kerja yang ditetapkan BPJS Ketenagakerjaan
		Ta'at terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (X2.3)	X2.3.1 Saya melaksanakan tugas sesuai dengan job description di BPJS Ketenagakerjaan
			X2.3.2 Saya menjalin hubungan kerja yang profesional dengan unit kerja lain di BPJS Ketenagakerjaan
		Ta'at terhadap peraturan lainnya (X2.4)	X2.4.1 Saya menjaga kerahasiaan data peserta BPJS Ketenagakerjaan
			X2.4.2 Saya mematuhi aturan penggunaan fasilitas kantor BPJS Ketenagakerjaan

3	Lingkungan Kerja (X3)	Penerangan/cahaya di tempat kerja (X3.1)	X3.1.1	Pencahayaannya di ruang kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri sudah memadai
			X3.1.2	Penerangan di tempat kerja tidak menyebabkan kelelahan mata saya
		Temperatur/suhu udara (X3.2)	X3.2.1	Suhu ruangan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri nyaman untuk bekerja
			X3.2.2	Pengaturan suhu udara (AC) di tempat kerja sudah baik
		Sirkulasi udara (X3.3)	X3.3.1	Sirkulasi udara di ruang kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri lancar
			X3.3.2	Udara di tempat kerja terasa segar dan tidak pengap
		Kebisingan (X3.4)	X3.4.1	Tingkat kebisingan di kantor BPJS Ketenagakerjaan tidak mengganggu konsentrasi kerja saya
			X3.4.2	Suasana kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri cukup tenang
		Tata ruang kerja (X3.5)	X3.5.1	Penataan ruang kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri sudah tertata dengan baik
			X3.5.2	Ruang kerja memudahkan saya untuk bergerak dan mengakses peralatan kerja
		Keamanan di tempat kerja (X3.6)	X3.6.1	Saya merasa aman saat bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri
			X3.6.2	Fasilitas keamanan (CCTV, satpam) di BPJS Ketenagakerjaan sudah memadai
		Hubungan dengan rekan kerja (X3.7)	X3.7.1	Hubungan saya dengan rekan kerja di BPJS Ketenagakerjaan sangat harmonis
			X3.7.2	Komunikasi antar karyawan di BPJS Ketenagakerjaan berjalan dengan baik
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja (Y1.1)	Y1.1.1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai standar BPJS Ketenagakerjaan
			Y1.1.2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan BPJS Ketenagakerjaan
		Kuantitas kerja (Y1.2)	Y1.2.1	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai deadline
			Y1.2.2	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan
		Ketepatan waktu (Y1.3)	Y1.3.1	Saya jarang absen tanpa keterangan yang jelas
			Y1.3.2	Saya aktif berkontribusi dalam pekerjaan tim di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri
		Kehadiran (Y1.4)	Y1.4.1	Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama tim

Sumber: Sedarmayanti (2021), Sutrisno (2020), diolah peneliti 2025

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sugiyono (2025) menjelaskan bahwa alat ukur yang memenuhi kriteria valid memiliki kemampuan untuk merepresentasikan konstruk yang memang menjadi sasaran pengukuran. Ketepatan tersebut menunjukkan

18 bahwa setiap indikator yang digunakan mampu menangkap konsep yang
100 hendak diamati tanpa menyimpang dari tujuan pengukuran yang telah
2 ditetapkan. Dalam kajian ini, pengukuran diarahkan pada konstruk Motivasi
Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja
Karyawan (Y). Pada aspek konsistensi, Sugiyono (2025) menempatkan
reliabilitas sebagai tingkat kestabilan hasil ketika alat ukur diterapkan secara
berulang pada objek yang sama. Keseragaman hasil menjadi penanda bahwa
proses pengukuran memiliki tingkat keandalan yang memadai. Prosedur
38 evaluasi terhadap kualitas alat ukur pada studi ini dilakukan melalui
pengolahan statistik menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package
for Social Science) versi 25 untuk Windows. Uji reliabilitas dalam penelitian
52 ini dilakukan kepada 30 responden di luar dari populasi dan sampel yang telah
ditentukan, yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri yang tidak
termasuk dalam sampel penelitian utama.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2025) Ketepatan pengukuran menggambarkan tingkat kesesuaian antara kondisi yang benar-benar terjadi pada objek kajian dengan informasi yang dihasilkan selama proses pengumpulan dan pelaporan. Kualitas tersebut menunjukkan sejauh mana hasil yang diperoleh mampu merepresentasikan keadaan aktual tanpa mengalami distorsi atau penyimpangan. Suatu data dikategorikan valid apabila informasi yang disajikan mencerminkan kondisi empiris yang sesungguhnya pada objek yang diteliti, sehingga tidak terdapat perbedaan substansial antara realitas yang diamati dan hasil yang dilaporkan.

27 Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk
mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Seperti
yang dijelaskan pada metode penelitian bahwa untuk melihat valid atau
157 tidaknya suatu alat ukur digunakan statistika, yaitu melalui nilai koefisien
163 korelasi nilai butir pernyataan dengan nilai total butir pernyataan.
Pernyataan dinyatakan valid jika:

- 1) Nilai r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut valid.
- 2) Nilai r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Kode	R hitung	R tabel	Ket.
Motivasi Kerja	X1.1.1	0,760**	0,361	valid
	X1.1.2	0,760**		
	X1.2.1	0,928**		
	X1.2.2	0,645**		
	X1.3.1	0,953**		
	X1.3.2	0,852**		
	X1.4.1	0,894**		
	X1.4.2	0,760**		
	X1.5.1	0,710**		
Disiplin Kerja	X2.1.1	0,511**		
	X2.1.2	0,605**		
	X2.2.1	0,919**		
	X2.2.2	0,919**		
	X2.3.1	0,630**		
	X2.3.2	0,745**		
	X2.4.1	0,707**		
	X2.4.2	0,829**		
Lingkungan Kerja	X3.1.1	0,674**		
	X3.1.2	0,620**		
	X3.2.1	0,393*		
	X3.2.2	0,443*		
	X3.3.1	0,547**		
	X3.3.2	0,553**		
	X3.4.1	0,799**		
	X3.4.2	0,768**		
	X3.5.1	0,569**		
	X3.5.2	0,525**		
	X3.6.1	0,577**		
	X3.6.2	0,624**		
	X3.7.1	0,832**		
	X3.7.2	0,832**		
Kinerja Karyawan	Y1.1.1	0,769**		
	Y1.1.2	0,812**		
	Y1.2.1	0,793**		
	Y1.2.2	0,585**		
	Y1.3.1	0,609**		
	Y1.3.2	0,535**		
	Y1.4.1	0,681**		

Sumber: data peneliti diolah spss 25, 2025

b. Uji reliabilitas

Sugiyono (2025) menjelaskan bahwa pengujian reliabilitas diarahkan untuk menilai tingkat kestabilan hasil pengukuran ketika prosedur yang

sama diterapkan berulang pada kondisi atau gejala yang identik. Konsistensi hasil menjadi indikator bahwa alat ukur memiliki kemampuan menghasilkan keluaran yang tetap dan tidak mudah berubah akibat pengulangan pengukuran. Dalam penelitian berbasis kuesioner, pengujian ini digunakan untuk memastikan bahwa perangkat pengumpulan informasi memiliki tingkat keandalan yang memadai. Alat ukur dinilai memiliki konsistensi yang baik apabila penggunaan berulang pada objek yang sama tetap menghasilkan pola hasil yang relatif serupa. Kriteria penerimaan pada studi ini mengacu pada nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 yang menunjukkan tingkat keterandalan yang dapat diterima. Uji ini dilaksanakan melalui uji coba sebanyak 30 orang.

Tabel 3. 4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	,811	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	,934	
Disiplin Kerja (X2)	,868	
Lingkungan Kerja (X3)	,883	

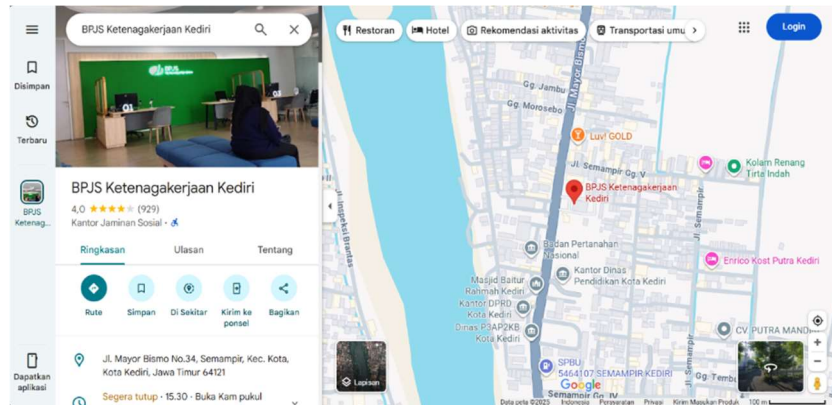
Sumber: data peneliti diolah spss 25, 2025

D. Tempat Dan Jadwal Penelitian

1. Tempat

Penelitian akan dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Yang beralamat Jl. Mayor Bismo No.34, Semampir, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64121. Karena BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri cocok dengan topik yang akan dibahas untuk penelitian saya.





Gambar 3. 1

Lokasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri

Sumber: <https://www.google.com/maps/place/BPJS+Ketenagakerjaan+Kediri/@>

2. Jadwal penelitian

Dalam penelitian ini waktu yang digunakan untuk penelitian dimulai pada bulan Desember 2025 – April 2026.

Tabel 3. 5
Penyusunan Proposal

No	Kegiatan	2025															
		September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	BAB I																
3	BAB II																
4	BAB III																
5	Revisi BAB I-III																
6	Ujian seminar Proposal																

Sumber: data diolah oleh peneliti 2026

Tabel 3. 6
Penyusunan Skripsi

No	Keg.	2026															
		Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Topik																
2	Judul																
3	BAB I																
4	BAB II																
5	BAB III																
6	BAB IV																
7	BAB V																
8	Daftar Pustaka																
9	Publikasi																
10	Ujian Skripsi																

Sumber: data diolah oleh peneliti 2026

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2025) populasi mencakup seluruh objek maupun subjek yang dijadikan target dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri yang telah bekerja dalam kurun waktu satu tahun berjumlah 30 orang. Pemilihan kriteria minimal satu tahun bekerja dimaksudkan agar responden telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.

2. Sampel

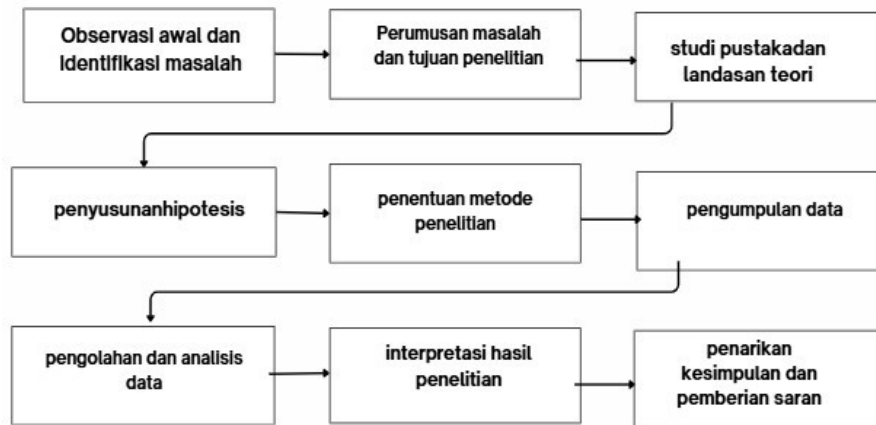
Menurut Sugiyono (2025), sampel merupakan sebagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampling berkaitan dengan pemilihan subset individu dari dalam suatu populasi untuk memperkirakan karakteristik seluruh populasi. Dengan populasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.

Penerapan teknik non probability sampling jenuh dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, dengan jumlah populasi hanya 30 orang, seluruh anggota populasi dapat dijangkau dan diteliti tanpa kesulitan yang berarti dari segi waktu, biaya, maupun tenaga. Kedua, penggunaan seluruh populasi sebagai sampel akan menghasilkan data yang lebih akurat dan representatif karena tidak ada anggota populasi yang terlewatkan dalam penelitian. Ketiga, dengan meneliti seluruh populasi, kesalahan sampling (sampling error) dapat dihilangkan sepenuhnya karena tidak ada proses pemilihan sampel dari populasi. Keempat, seluruh karyawan tetap bekerja di lokasi yang sama sehingga memudahkan proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

Penentuan unit penelitian dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik subjek serta cakupan objek yang ditelaah. Mengingat jumlah anggota yang memenuhi kriteria relatif terbatas dan seluruhnya dapat dijangkau dalam proses pengumpulan informasi, seluruh karyawan tetap di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri dilibatkan dalam penelitian.

Pendekatan tersebut menghasilkan jumlah unit pengamatan yang identik dengan keseluruhan kelompok yang menjadi sasaran kajian, sehingga tidak dilakukan pemilihan sebagian anggota. Dengan komposisi tersebut, keseluruhan karyawan tetap yang berjumlah 30 orang menjadi sumber pengamatan dalam penelitian ini ($n = N = 30$).

F. Prosedur Penelitian



Gambar 3. 2
Prosedur Penelitian

Sumber: data diolah peneliti 2025

1. Observasi awal dan identifikasi masalah

Penelitian ini diawali dengan melakukan observasi langsung terhadap kondisi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Melalui observasi tersebut, ditemukan indikasi adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja serta lingkungan kerja. Permasalahan ini kemudian diidentifikasi dan dirumuskan secara spesifik sebagai dasar dalam penyusunan penelitian.

2. Perumusan masalah dan tujuan penelitian

Bedasarkan hasil identifikasi masalah selanjutnya dirumuskan pokok permasalahan penelitian dalam bentuk pertanyaan ilmiah yang relavan. Dirumuskan pula tujuan penelitian sebagai arah dari keseluruhan proses yang dilakukan.

3. Studi pustaka dan landasan teori

Untuk mendukung analisis secara teoritis, dilakukan setelah pustaka yang mencakup teori-teori relavan. Hasil penelitian terdahulu, serta konsep

ilmiah terkait variabel penelitian. Studi literatur ini berfungsi sebagai dasar dalam penyusunan kerangka berfikir dan pembentukan hipotesis.

4. Penyusunan hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir dan landasan teori, disusun hipotesis penelitian yang menyatakan dugaan sementara mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hipotesis yang diajukan diuji secara empiris melalui analisis statistik.

5. Penentuan metode penelitian

Desain penelitian ini disusun dengan orientasi kuantitatif untuk menelaah keterkaitan antar konstruk melalui pengukuran yang terstruktur. Fokus kajian diarahkan pada identifikasi pola keterhubungan antar aspek yang diteliti dalam konteks organisasi, sehingga pendekatan asosiatif digunakan sebagai kerangka untuk membaca kecenderungan keterkaitan tersebut secara empiris. Perolehan informasi dilakukan secara langsung dari subjek penelitian melalui distribusi kuesioner kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Seluruh pegawai yang memenuhi kriteria penelitian dilibatkan dalam proses pengumpulan informasi karena ukuran kelompok yang relatif terbatas dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara menyeluruh. Konsekuensinya, seluruh anggota dijadikan unit pengamatan tanpa proses seleksi sebagian anggota. Perangkat pengukuran dikembangkan dengan mengacu pada indikator yang merepresentasikan masing-masing konstruk yang dikaji. Sebelum digunakan pada tahap utama, kualitas alat ukur terlebih dahulu dievaluasi melalui pengujian terhadap ketepatan representasi konstruk dan konsistensi hasil pengukuran agar informasi yang dihasilkan memenuhi standar kelayakan untuk digunakan dalam tahap pengolahan berikutnya.

6. Pengumpulan data

Setelah instrumen penelitian disusun, tahap selanjutnya adalah pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan tujuan memperoleh data yang objektif dan relevan dengan permasalahan penelitian.

7. Pengelahan dan analisis data

Informasi yang terkumpul pada tahap pengumpulan selanjutnya diproses menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memperoleh gambaran empiris yang dapat menjawab tujuan kajian. Tahap awal diarahkan pada evaluasi kualitas alat ukur guna memastikan setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat serta menghasilkan tingkat konsistensi yang memadai. Setelah kelayakan pengukuran terpenuhi, pengolahan dilanjutkan pada pemeriksaan prasyarat model untuk memastikan distribusi dan karakteristik hubungan antar konstruk memenuhi ketentuan statistik yang diperlukan. Tahapan ini mencakup penilaian terhadap pola sebaran, potensi keterkaitan antarprediktor, serta kemungkinan munculnya ketidakkonsistenan residual. Pengujian utama dilakukan melalui pemodelan linier berganda untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing konstruk maupun pengaruh kolektifnya terhadap konstruk tujuan. Interpretasi hasil kemudian diperkuat melalui pengujian pada tingkat individual dan keseluruhan model, disertai pengukuran kemampuan model dalam menjelaskan proporsi perubahan yang terjadi pada konstruk dependen melalui nilai Adjusted R².

8. Interpretasi hasil penelitian

Tahap akhir pengolahan diarahkan pada penafsiran temuan empiris untuk memahami keterkaitan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Pembacaan hasil dilakukan pada dua tingkat, yaitu untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing konstruk secara terpisah serta menelaah keterhubungan yang muncul ketika seluruh konstruk dipertimbangkan dalam satu kerangka pengujian. Proses interpretasi tidak berhenti pada pembacaan angka statistik, tetapi dilanjutkan dengan penempatan temuan ke dalam konteks konseptual yang relevan. Kesesuaian maupun perbedaan yang muncul kemudian dikaji melalui dialog dengan landasan teoritis serta dibandingkan dengan kecenderungan hasil yang dilaporkan dalam studi terdahulu guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

9. Kesimpulan dan saran

Tahap penarikan simpulan dilakukan melalui sintesis atas seluruh temuan empiris untuk menghasilkan jawaban yang selaras dengan fokus kajian yang telah dirumuskan sejak awal. Proses tersebut diarahkan untuk menilai keterdukungan dugaan konseptual yang diajukan sekaligus membangun pemahaman yang utuh terhadap pola keterkaitan yang teridentifikasi selama pengujian. Bagian akhir kajian juga memuat rekomendasi yang disusun berdasarkan implikasi dari temuan yang diperoleh. Rekomendasi praktis ditujukan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia, sementara implikasi akademik diarahkan untuk membuka ruang pengembangan konseptual serta memperluas agenda kajian.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Pengolahan informasi dalam kajian ini dilakukan melalui pendekatan statistik deskriptif yang diarahkan untuk menggambarkan karakteristik temuan secara sistematis. Pendekatan tersebut tidak ditujukan untuk melakukan pengujian inferensial ataupun menarik generalisasi di luar fakta yang teramati, melainkan berfokus pada penyajian kondisi empiris sebagaimana adanya. Melalui teknik ini, informasi yang terkumpul diorganisasikan, diringkas, dan ditampilkan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami sehingga mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai fenomena yang dikaji. Sejalan dengan pandangan Sugiyono (2025), pengolahan informasi dalam riset kuantitatif mencakup serangkaian aktivitas mulai dari penataan hasil pengumpulan informasi, penyajian secara terstruktur, pelaksanaan perhitungan yang relevan, hingga penelaahan yang mendukung proses pembuktian dugaan yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini analisa statistik deskriptif yang digunakan untuk menguraikan tanggapan responden yang merupakan karyawan BPJS

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi adalah serangkaian uji yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi dasar yang diperlukan agar hasil analisisnya valid.

a. Uji Normalitas

Kelayakan data sebelum memasuki tahap pengujian lebih lanjut perlu dipastikan terlebih dahulu agar hasil yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi empiris secara tepat. Salah satu aspek yang diperhatikan adalah pola penyebaran nilai yang terbentuk. Oleh karena itu, dilakukan pemeriksaan terhadap karakteristik distribusi untuk memastikan bahwa sebaran data tidak mengalami penyimpangan yang berarti dari pola yang diharapkan. Penilaian tersebut dilakukan melalui kombinasi pendekatan statistik dan visual. Selain memperhatikan nilai yang dihasilkan dari pengujian statistik, evaluasi juga dilakukan terhadap pola penyebaran titik dan bentuk distribusi yang muncul pada grafik. Sebaran yang mengikuti pola umum distribusi normal mengindikasikan bahwa asumsi yang diperlukan dalam tahapan pengolahan berikutnya telah terpenuhi. Sebaliknya, pola yang menunjukkan penyimpangan kuat dari distribusi tersebut menjadi indikasi perlunya perhatian lebih lanjut terhadap kualitas data yang digunakan. Dasar penentuan yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Distribusi dinyatakan memenuhi asumsi normal apabila nilai probabilitas (signifikansi) yang diperoleh melalui pengujian statistik berada di atas batas 0,05. Sebaliknya, nilai yang lebih rendah dari batas tersebut mengindikasikan adanya penyimpangan dari distribusi normal.
- 2) Evaluasi secara visual dilakukan dengan mengamati pola penyebaran titik pada grafik serta bentuk distribusi yang terbentuk. Asumsi normalitas dianggap terpenuhi ketika titik-titik observasi berada di sekitar garis diagonal dan menunjukkan kecenderungan mengikuti arah garis tersebut, serta histogram menampilkan pola yang mendekati distribusi normal. Sebaliknya, apabila sebaran titik menjauh dari garis

acuan atau membentuk pola yang tidak mengikuti arah diagonal, dan histogram memperlihatkan distribusi yang tidak proporsional, maka asumsi normalitas belum terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Selain memenuhi asumsi distribusi, model juga perlu terbebas dari keterkaitan yang terlalu kuat antar faktor yang digunakan sebagai prediktor. Kondisi tersebut penting karena tingkat keterkaitan yang tinggi dapat mengurangi ketepatan estimasi serta menyulitkan interpretasi hasil pengujian. Oleh sebab itu, dilakukan pemeriksaan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memberikan kontribusi informasi yang relatif berbeda dan tidak saling tumpang tindih secara berlebihan. Identifikasi kondisi tersebut dilakukan melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2021). Kedua indikator tersebut digunakan untuk menilai tingkat keterkaitan antar faktor dalam model. Semakin rendah nilai VIF dan semakin tinggi nilai tolerance, semakin kecil kemungkinan terjadinya masalah multikolinearitas. Dengan demikian, model dapat dianggap memenuhi asumsi yang diperlukan apabila tidak ditemukan indikasi adanya korelasi yang berlebihan di antara faktor-faktor yang dianalisis.

c. Uji Heteroskedastisitas

Aspek lain yang perlu diperhatikan dalam evaluasi model adalah konsistensi penyebaran galat pada seluruh rentang pengamatan. Ketidakkonsistenan penyebaran tersebut dapat memengaruhi ketepatan estimasi dan menurunkan kualitas hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, dilakukan pemeriksaan untuk memastikan bahwa variasi residual tetap relatif seragam pada berbagai tingkat nilai prediksi. Menurut Ghozali (2021), kondisi yang diharapkan adalah terciptanya pola penyebaran residual yang stabil atau homoskedastisitas. Pada praktiknya, terutama pada data cross section yang merepresentasikan unit dengan karakteristik dan skala yang beragam, potensi terjadinya perbedaan varians residual sering kali lebih besar sehingga memerlukan pengujian lebih lanjut. Identifikasi kondisi tersebut dilakukan melalui pengamatan grafik

scatterplot yang dihasilkan menggunakan SPSS 25. Sebaran titik yang muncul secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar merata di atas dan di bawah sumbu horizontal mengindikasikan bahwa model tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik observasi membentuk pola tertentu, seperti mengerucut, melebar, bergelombang, atau pola sistematis lainnya, maka terdapat indikasi ketidaksamaan varians residual yang perlu mendapat perhatian dalam interpretasi hasil.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk memperoleh gambaran mengenai keterkaitan antara beberapa faktor penjas dengan kinerja karyawan, digunakan pendekatan regresi linear berganda. Teknik ini memungkinkan peneliti menelaah perubahan yang terjadi pada variabel terikat sebagai konsekuensi dari perubahan yang terjadi pada lebih dari satu faktor secara bersamaan. Dengan demikian, kontribusi masing-masing konstruk dapat dievaluasi dalam satu model yang terintegrasi. Penerapan model tersebut dalam kajian ini diarahkan untuk mengidentifikasi peran motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y). Selain memberikan gambaran mengenai arah keterkaitan antar konstruk, pendekatan ini juga memungkinkan penilaian terhadap besarnya kontribusi yang diberikan oleh seluruh faktor yang diteliti secara kolektif. Model matematis yang digunakan mengacu pada formulasi regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
a	= Bilangan Konstanta
β_1	= Koefisien Regresi (Motivasi Kerja)
β_2	= Koefisien Regresi (Disiplin Kerja)
β_3	= Koefisien Regresi (Lingkungan Kerja)
X ₁	= Variabel Bebas (Motivasi Kerja)
X ₂	= Variabel Bebas (Disiplin Kerja)
X ₃	= Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)
e	= Kesalahan pengganggu

4. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tingkat kecocokan model terhadap fenomena yang diteliti dapat dievaluasi melalui koefisien determinasi (R²). Ukuran ini digunakan untuk menggambarkan proporsi perubahan pada variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh faktor-faktor yang dimasukkan ke dalam model. Dengan kata lain, nilai tersebut memberikan informasi mengenai seberapa besar kontribusi konstruk yang diteliti dalam menjelaskan variasi pada kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2021), rentang nilai R² berada antara 0 sampai 1. Nilai yang semakin mendekati satu mengindikasikan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen semakin kuat. Sebaliknya, apabila nilainya relatif rendah, maka sebagian besar variasi yang terjadi masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang digunakan. Oleh karena itu, koefisien determinasi menjadi salah satu indikator penting untuk menilai tingkat daya jelas model terhadap fenomena yang dianalisis.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Setelah model terbentuk, tahap berikutnya diarahkan untuk menilai kontribusi masing-masing faktor terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Pengujian ini bertujuan mengidentifikasi sejauh mana setiap konstruk yang digunakan dalam model memberikan dukungan empiris terhadap variasi pada variabel tujuan ketika pengaruh faktor lain dikendalikan. Mengacu pada Ghozali (2021:148), pengujian parsial dilakukan untuk mengevaluasi peran setiap faktor secara individual dalam model. Dalam kajian ini, penilaian tersebut difokuskan pada motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui prosedur ini dapat diketahui faktor mana yang memberikan kontribusi paling nyata dalam menjelaskan perubahan pada kinerja, sehingga interpretasi tidak hanya bertumpu pada pengaruh model secara keseluruhan, tetapi juga pada kekuatan masing-masing konstruk secara terpisah. Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian parsial dijelaskan sebagai berikut.

Menurut Pasaribu et al., (2022) Kriteria pengujian di dalam uji t dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan (nilai $sig. < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau tidak signifikan (nilai $sig. > 0.05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Selain menilai kontribusi masing-masing faktor secara individual, diperlukan pula pengujian yang mengevaluasi kinerja model secara keseluruhan. Tahap ini dilakukan untuk memastikan apakah seluruh konstruk yang digunakan dalam model, ketika dipertimbangkan secara simultan, mampu memberikan penjelasan yang memadai terhadap perubahan yang terjadi pada variabel tujuan. Menurut Pasaribu et al. (2022), pengujian simultan digunakan untuk menilai kelayakan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti melalui keterlibatan seluruh faktor yang dianalisis secara bersama-sama. Dengan demikian, fokus pengujian tidak lagi berada pada peran masing-masing konstruk, melainkan pada kemampuan kolektif seluruh faktor dalam menerangkan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menjadi dasar untuk menilai apakah model yang dibangun memiliki daya jelas yang memadai sebelum dilakukan interpretasi lebih lanjut terhadap kontribusi setiap faktor secara individual. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam pengujian simultan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan (nilai $sig. < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau tidak signifikan (nilai $sig. > 0.05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

66

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu akibat hubungan kerja.

Tabel 4. 1
Sejarah BPJS Ketenagakerjaan

Tahun	Peristiwa Penting
1974	Terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No. 33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No:48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.
1977	Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.
1992	Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial
2004	Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja

2

1

2011	Tahun 2011, ditetapkan UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
2014	PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik, PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, dan JHT
2015	1 Juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan menjalankan 1 program baru yaitu Jaminan Pensiun sebagai perlindungan maksimal bagi pekerja Indonesia.
2021	Peluncuran aplikasi JMO (Jamsostek Mobile) yang merupakan pembaharuan dari aplikasi BPJSTKU.

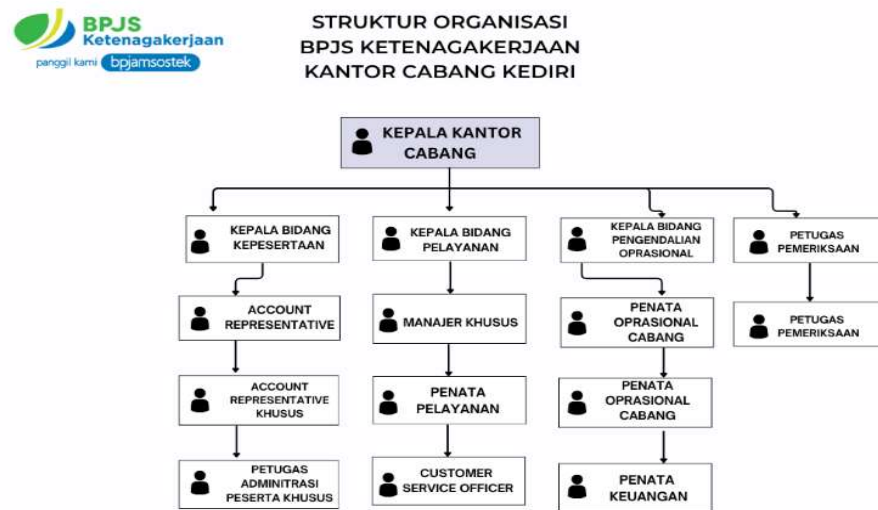
b. Lokasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri resmi berada di Jalan Mayor Bismo No.34, Semampir, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64121 dengan nomor telepon (0354) 6879718.

c. Layanan dan Kegiatan Cabang

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri secara proaktif memberikan layanan yang cepat, aman, dan mudah dijangkau untuk semua peserta dalam perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Cabang ini menawarkan berbagai program perlindungan seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP) untuk pekerja formal maupun informal di daerah Kediri dan sekitarnya. Untuk mendukung kelancaran layanan, kantor cabang yang terletak di Jl. Mayor Bismo No. 34, Semampir, Kecamatan Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, dilengkapi dengan fasilitas digital seperti aplikasi JMO (Jamsostek Mobile) dan layanan LAPAK ASIK (Layanan Tanpa Kontak Fisik) yang memungkinkan peserta melakukan klaim secara online. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri secara rutin melakukan sosialisasi dan edukasi kepada pelaku usaha, pekerja informal, serta mitra perusahaan untuk memperluas keanggotaan dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

d. Struktur Organisasi



Sumber: Manajemen SDM BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Perusahaan

2. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Dalam konteks penelitian ini, data mengenai jenis kelamin responden memberikan gambaran awal mengenai kemungkinan perbedaan persepsi dan tanggapan terhadap variabel-variabel seperti, kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Dengan mengetahui distribusi jenis kelamin, kita dapat mengevaluasi apakah terdapat perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam memandang faktor-faktor tersebut, serta sejauh mana perbedaan.

Tabel 4. 2
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	16	53,3	53,3	53,3
	perempuan	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: data peneliti diolah SPSS 25, 2026

Komposisi partisipan berdasarkan jenis kelamin memperlihatkan distribusi yang relatif seimbang. Dari 30 orang yang terlibat dalam penelitian, 16 orang (53,3%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 14 orang (46,7%) berjenis kelamin perempuan. Proporsi tersebut menempatkan kelompok laki-laki sebagai kategori dengan jumlah terbanyak, meskipun selisihnya tidak terlalu jauh dibandingkan kelompok perempuan. Sebaran karakteristik ini memberikan konteks awal dalam memahami keragaman tanggapan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Dengan komposisi yang cukup berimbang, hasil yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan pandangan dari kedua kelompok jenis kelamin dalam menggambarkan kondisi yang terjadi pada objek penelitian.

b. Jabatan

Jabatan yang di pegang oleh karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam penelitian ini, karna setiap posisi dalam strktur organisasi memiliki tanggung jawab, tantangan, dan juga presepsi yang berbeda terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja. Oleh karena itu, mendeskripsikan kaarakteristik responden bedasarkan jabatan dperlukan untuk memahami apakah perbedaan jabatan memengaruhi cara karyawan merespon ketiga variabel tersebut yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja mereka.

Tabel 4. 3
Deskripsi Jabatan Responden

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Acount Representative	6	20,0	20,0	20,0
	Penata Pelayanan	1	3,3	3,3	23,3

Cs	2	6,7	6,7	30,0
Petugas Adminitrasi Peserta Khusus	7	23,3	23,3	53,3
Penata Arsip	2	6,7	6,7	60,0
Kepala Bidang Pegendalian Oprasional	1	3,3	3,3	63,3
Penata Keuangan	1	3,3	3,3	66,7
Penata Oprasional Cabang	2	6,7	6,7	73,3
Kepala Bidang Pelayanan	1	3,3	3,3	76,7
Petugas Pemeriksa	3	10,0	10,0	86,7
Pelayanan	2	6,7	6,7	93,3
Lain-Lain	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: data peneliti diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jabatan responden, diketahui bahwa mayoritas responden bekerja sebagai Account Representative sebanyak 6 orang (20,0%), diikuti oleh Account Representative Khusus sebanyak 7 orang (23,3%), dan CS sebanyak 2 orang (6,7%). Selain itu, terdapat juga responden yang menjabat sebagai Penata Arsip dan Penata Operasional Cabang masing-masing sebanyak 2 orang (6,7%), serta Manajer Khusus Pelayanan sebanyak 2 orang (6,7%). Jabatan Petugas Pemeriksa dan Lain-lain masing-masing diisi oleh 3 orang (10,0%). Sementara itu, beberapa jabatan seperti Penata Pelayanan, Kepala Bidang Pengendalian Operasional, Penata Keuangan, dan Kepala Bidang Pelayanan masing-masing hanya diisi oleh 1 responden (3,3%). Variasi jabatan ini mencerminkan keberagaman peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.

3. Deskripsi Data Variabel

Tabel berikut menyajikan nilai-nilai utama yang mencakup rata-rata, standart deviasi, serta rentang dari masing-masing variabel, yang mencermintakan tingkat variabilitas dan lecenderungan pusat dalam data.

Tabel 4. 4
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	30	36,00	45,00	43,0667	3,15062
Disiplin Kerja	30	32,00	40,00	38,9667	1,95613
Lingkungan Kerja	30	59,00	70,00	66,4667	3,83930
Kinerja Karyawan	30	29,00	35,00	33,6000	1,94049
Valid N (listwise)	30				

Sumber: data peneliti diolah SPSS 25, 2026

a. Variabel motivasi kerja

Memiliki jumlah responden sebanyak 30 orang. Nilai minimum yang diperoleh responden adalah 37, sedangkan nilai maksimum adalah 45, dengan range sebesar 8. Rata-rata (*mean*) dari skor motivasi kerja adalah 43,0667. Nilai standar deviasi sebesar 3,15062 menandakan bahwa variasi jawaban responden relatif stabil dan tidak menyebar terlalu jauh dari nilai rata-rata.

b. Variabel disiplin kerja

Memiliki jumlah responden sebanyak 30 orang. Nilai minimum yang diperoleh responden adalah 34, sedangkan nilai maksimum adalah 40, dengan range sebesar 6. Rata-rata (*mean*) dari skor disiplin kerja adalah 38,9667, yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja responden berada pada kategori cukup tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 1,95613 menandakan bahwa jawaban responden cukup konsisten dan tidak mengalami penyimpangan yang besar dari nilai rata-rata.

c. Variabel lingkungan kerja

Memiliki jumlah responden sebanyak 30 orang. Nilai minimum yang diperoleh responden adalah 55, sedangkan nilai maksimum adalah 70, dengan range sebesar 15, yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi yang cukup bervariasi antar responden terhadap lingkungan kerja. Rata-rata (*mean*) dari skor lingkungan kerja adalah 66,4667 yang mengindikasikan bahwa secara umum persepsi responden terhadap lingkungan kerja berada pada kategori tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 3,83930 memperlihatkan bahwa persebaran data pada variabel ini relatif bervariasi, sehingga menunjukkan adanya perbedaan yang cukup beragam

antar responden dalam menilai kondisi lingkungan kerja.

d. Variabel kinerja karyawan

Memiliki jumlah responden sebanyak 30 orang. Nilai minimum yang diperoleh responden adalah 30, sedangkan nilai maksimum adalah 35, dengan range sebesar 5. Rata-rata (*mean*) dari skor kinerja karyawan adalah 33,6000 yang menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 1,94049 menandakan bahwa persebaran data cukup homogen karena nilai deviasi tidak terlalu tinggi, sehingga jawaban responden relatif konsisten dan tidak menyimpang jauh dari nilai rata-rata.

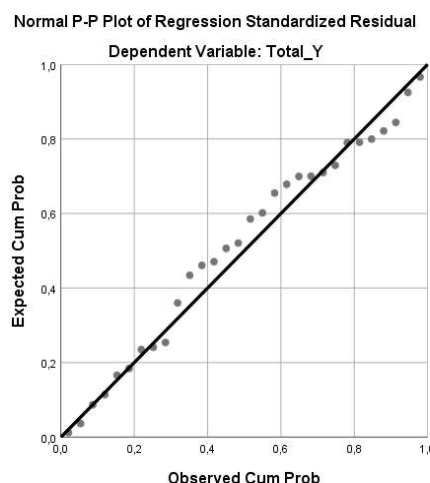
4. Analisis Data

a. Uji asumsi

Uji asumsi adalah serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi beberapa kriteria dasar yang diperlukan agar hasil analisisnya valid. Dengan memastikan semua asumsi klasik terpenuhi, maka kesimpulan yang diambil dari model regresi akan lebih akurat dapat dipercaya.

1) Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel bebas (X) dan variabel terkait (Y) dalam regresi mengikuti distribusi normal. Data dianggap normal jika sebarannya mengikuti garis diagonalnya.



Sumber: output SPSS 25, 2026

Gambar 4. 2
P-Plot Normalitas

Gambar P-Plot menunjukkan sebaran mengikuti garis diagonal yang menyebar cukup baik dan masih mengikuti garis yang dimana dapat diartikan data terdistribusi normal.

Selain P-Plot, normalitas juga dapat diketahui melalui nilai probabilitas Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,05186898
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,076
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: data peneliti diolah SPSS 20, 2026

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang menunjukkan bahwa distribusi data normal. Hal ini mengidentifikasi bahwa data yang dianalisis tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari distribusi normal.

2) Multikolinieritas

Hasil analisis multikolinieritas mencangkup matriks korelasi antar variabel independen, serta nilai tolerance dan VIF yang di hitung. Berikut disajikan dalam tabel berikut ini untuk memberikan gambaran mengenai tingkatan hubungan antara variabel independen.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Multikolinearitas

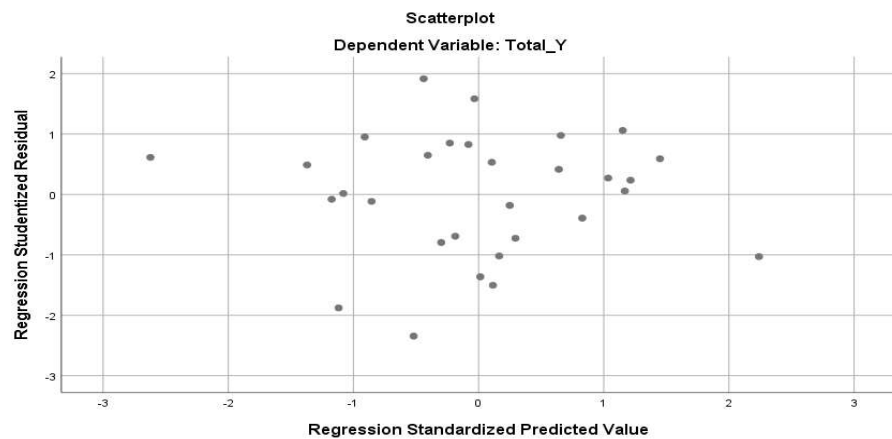
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi kerja	,950	1,053
	Disiplin kerja	,858	1,166
	Lingkungan kerja	,895	1,117

Sumber: data penelitian diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis SPSS, variabel-variabel yang diuji menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF yang menunjukkan tidak adanya multikolonier yang signifikan. Mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut tidak mengalami multikolonieritas yang berlebihan dan dapat digunakan bersama-sama dalam model regresi.

3) Heteroskedastisitas

Sebelum hasil pemodelan diinterpretasikan lebih lanjut, diperlukan pemeriksaan terhadap pola penyebaran residual guna memastikan bahwa tingkat kesalahan prediksi tidak mengalami perubahan yang sistematis pada berbagai tingkat nilai prediksi. Konsistensi penyebaran residual menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas model yang digunakan. Kondisi yang diharapkan ditunjukkan oleh penyebaran residual yang relatif seragam pada seluruh pengamatan. Sebaran yang stabil mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesalahan yang konsisten. Sebaliknya, apabila terdapat perubahan pola penyebaran residual pada kelompok pengamatan tertentu, maka terdapat indikasi gangguan yang dapat memengaruhi ketepatan estimasi. Evaluasi terhadap kondisi tersebut dilakukan melalui pengamatan grafik scatterplot. Interpretasi difokuskan pada pola sebaran titik yang terbentuk. Penyebaran yang acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar secara merata di sekitar garis acuan mengindikasikan bahwa model telah memenuhi asumsi yang diperlukan. Sebaliknya, kemunculan pola tertentu, seperti mengerucut, melebar, atau membentuk gelombang, mengisyaratkan adanya ketidakkonsistenan varians residual. Hasil pemeriksaan menggunakan grafik scatterplot disajikan pada gambar berikut.



Sumber: output SPSS 25, 2026

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Pemeriksaan awal melalui grafik scatterplot memperlihatkan bahwa sebaran residual tidak membentuk pola tertentu yang bersifat sistematis. Titik-titik observasi tampak menyebar secara acak pada area di atas maupun di bawah garis acuan, sehingga tidak ditemukan indikasi adanya perubahan varians yang mengikuti pola tertentu. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa model telah memenuhi asumsi kesamaan varians residual. Meskipun demikian, untuk memperoleh keyakinan yang lebih kuat terhadap hasil pengujian tersebut, dilakukan verifikasi tambahan menggunakan metode Glejser. Pendekatan ini digunakan dengan menelaah hubungan antara nilai absolut residual dan faktor-faktor yang terdapat dalam model. Tujuannya adalah memastikan bahwa variasi residual tidak dipengaruhi secara sistematis oleh konstruk yang dianalisis. Interpretasi hasil pengujian mengacu pada nilai signifikansi yang diperoleh. Apabila nilai probabilitas berada di atas batas 0,05, maka tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, nilai yang berada di bawah batas tersebut mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan varians residual. Hasil pengujian Glejser disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,641	2,143		1,699	,101
	Motivasi Kerja	-,021	,053	-,077	-,400	,693
	Disiplin Kerja	-,062	,062	-,204	-1,000	,327
	Lingkungan Kerja	,045	,040	,224	1,122	,272

a. Dependent Variable: absres

Sumber: data peneliti diolah SPSS 25, 2026

Dapat dilihat ahwa nilai signifikan pada setiap variabel seperti motivasi kerja 0,693, disiplin kerja 0,327, lingkungan kerja 0,272. Ketiga variabel tepat berada di atas $> 0,05$ yang berarti membuktikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik yang mendetail untuk analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada lampiran, dan penjelasan lebih lanjut akan disajikan melalui tabel berikut ini.

Tabel 4. 8
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,566	3,768		-2,008	,055
	Motivasi Kerja	,491	,094	,551	5,235	,000
	Disiplin Kerja	,411	,108	,420	3,790	,001
	Lingkungan Kerja	,154	,071	,235	2,169	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data peneliti diolah SPSS 25, 2026

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

- 1) Nilai Konstanta (-7,566) menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar -7,566.
- 2) Motivasi Kerja (0,491) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,491. Hasil ini signifikan secara statistik dengan nilai $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$,

yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- 3) Disiplin Kerja (0,411) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,411. Hasil ini signifikan secara statistik dengan nilai $\text{Sig.} = 0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Lingkungan Kerja (0,154) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,154. Hasil ini signifikan secara statistik dengan nilai $\text{Sig.} = 0,039 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai tingkat kemampuan model dalam menerangkan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Ukuran ini menggambarkan proporsi variasi yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang dimasukkan ke dalam model dibandingkan dengan variasi yang disebabkan oleh faktor lain di luar pengamatan. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1. Angka yang rendah mengindikasikan bahwa informasi yang diberikan oleh konstruk dalam model masih terbatas dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang semakin mendekati satu menunjukkan bahwa sebagian besar variasi pada variabel dependen telah berhasil diterangkan oleh faktor-faktor yang digunakan dalam model, sehingga tingkat daya jelas model menjadi semakin kuat. Dengan demikian, besaran koefisien determinasi dapat digunakan sebagai indikator untuk mengevaluasi seberapa besar kemampuan model dalam merepresentasikan fenomena yang diteliti serta menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel tujuan.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,695	4,27925

Sumber: data peneliti diolah SPSS 25, 2026

Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,695 mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat terhadap fenomena yang diteliti. Angka tersebut menunjukkan bahwa 69,5% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat diterangkan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang dimasukkan ke dalam model. Sementara itu, sisanya sebesar 30,5% mencerminkan proporsi variasi yang belum dapat dijelaskan oleh ketiga konstruk tersebut dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Setelah kelayakan model terpenuhi, tahap berikutnya difokuskan pada penelaahan kontribusi masing-masing konstruk terhadap kinerja karyawan. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) memberikan dukungan empiris terhadap perubahan yang terjadi pada variabel tujuan ketika setiap faktor dianalisis secara individual. Melalui pengujian parsial, peran masing-masing konstruk dapat diidentifikasi secara lebih spesifik sehingga terlihat faktor mana yang memiliki kontribusi paling kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan. Uraian mengenai hasil pengujian untuk setiap konstruk disajikan pada bagian berikut.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1263,755	3	421,252	23,004	,000 ^b
	Residual	476,112	26	18,312		
	Total	1739,867	29			

Sumber: data peneliti diolah SPSS 25, 2026

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,235 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai probabilitas yang berada di bawah batas pengujian 0,05 mengindikasikan bahwa dukungan

statistik terhadap konstruk tersebut sangat kuat. Temuan ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki keterkaitan yang searah dengan kinerja karyawan. Peningkatan dorongan internal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kerja cenderung diikuti oleh perbaikan capaian kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dengan demikian, bukti empiris yang diperoleh mendukung penerimaan H_a dan menolak H_0 . Pada konteks BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kecenderungan tercapainya hasil kerja yang optimal. Temuan ini sekaligus memperkuat pandangan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong peningkatan kualitas dan produktivitas kerja.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,790 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai tersebut berada di bawah ambang pengujian 0,05, sehingga memberikan dasar statistik yang memadai untuk menerima H_a dan menolak H_0 . Hasil tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi nyata terhadap pencapaian kinerja karyawan. Kepatuhan terhadap aturan organisasi, ketepatan dalam menjalankan tugas, serta konsistensi dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan cenderung berkaitan dengan peningkatan hasil kerja yang dicapai. Pada lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, temuan ini memperlihatkan bahwa penguatan aspek kedisiplinan berpotensi mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat kepatuhan dan komitmen karyawan terhadap standar kerja yang berlaku, semakin besar peluang tercapainya target dan kualitas kerja yang diharapkan organisasi.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,169 dengan tingkat signifikansi 0,039. Karena nilai probabilitas tersebut berada di bawah batas pengujian 0,05, maka H_a diterima dan H_0

ditolak. Temuan ini memberikan indikasi bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki peran dalam membentuk capaian kinerja karyawan. Meskipun kontribusinya tidak sekuat faktor lain yang diuji, dukungan statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja tetap menjadi salah satu unsur yang relevan dalam mendorong peningkatan hasil kerja. Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta tersedianya fasilitas yang mendukung pelaksanaan tugas cenderung berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara pasif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 11
Hasil Uji F

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,641	2,143		1,699	,101
	Motivasi Kerja	-,021	,053	-,077	-,400	,693
	Disiplin Kerja	-,062	,062	-,204	-1,000	,327
	Lingkungan Kerja	,045	,040	,224	1,122	,272

Sumber: data peneliti diolah SPSS 25, 2026

Perolehan nilai 23,004 dengan tingkat probabilitas 0,000 mengindikasikan bahwa pola yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi secara kebetulan. Besaran tersebut memperlihatkan bahwa perubahan capaian kerja karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dengan kombinasi faktor yang digunakan dalam model. Temuan empiris mengarah pada satu gambaran bahwa peningkatan kinerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri tidak dapat dijelaskan hanya melalui satu aspek tertentu. Dorongan untuk bekerja secara optimal, kepatuhan terhadap standar kerja, serta kondisi lingkungan yang mendukung aktivitas organisasi terbukti membentuk satu kesatuan yang saling melengkapi dalam menghasilkan capaian kerja yang lebih baik. Dengan kata lain, variasi kinerja yang muncul pada karyawan sebagian besar dapat

diterangkan oleh interaksi ketiga aspek tersebut. Bukti statistik yang diperoleh sekaligus memperkuat dugaan yang diajukan sebelumnya bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan elemen penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, upaya perbaikan kinerja akan lebih efektif apabila organisasi mengelola ketiga aspek tersebut secara terintegrasi dibandingkan berfokus pada satu faktor secara parsial.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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. Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, 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 pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri 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. Pandangan tersebut sejalan dengan Sutrisno et al.

(2020) yang menempatkan motivasi sebagai kekuatan penggerak yang mendorong individu untuk bertindak dan mengarahkan perilakunya menuju tujuan tertentu. 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, Putri dan Leksono (2022) memperoleh bukti bahwa peningkatan motivasi diikuti oleh perbaikan capaian kerja pegawai. Kecenderungan yang sama juga dilaporkan oleh Husna dan Suhardi (2023), yang menunjukkan bahwa dorongan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Dukungan empiris yang serupa ditemukan oleh Christabella dan Kusuma (2024) pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. 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. Dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, keselarasan 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 Parwanti et al. (2024) di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten. Kajian tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan motivasi berkaitan dengan capaian kerja yang lebih baik. Pola yang sama kembali ditemukan oleh Fadhila dan Sitohang (2024) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda, 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. Dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, keselarasan dengan temuan-temuan terdahulu tersebut memberikan landasan empiris yang lebih kuat bahwa peningkatan motivasi kerja berpotensi mendorong terciptanya capaian kerja yang lebih optimal.

Rangkaian temuan yang diperoleh mengarah pada pemahaman bahwa motivasi kerja menempati posisi penting dalam pembentukan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Kualitas hasil kerja yang dicapai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis atau pengalaman kerja, tetapi juga oleh kuat atau lemahnya dorongan yang dimiliki individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. 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.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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. Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, 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 pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri menempatkan kedisiplinan sebagai aspek yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Pelayanan kepada peserta, pengelolaan administrasi kepesertaan, penyelesaian proses klaim, serta berbagai

70 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 dengan Sutrisno et al. (2020) yang memaknai disiplin kerja sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, serta ketentuan yang berlaku dalam organisasi. 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.

8 Kecenderungan yang teridentifikasi dalam penelitian ini tidak berdiri sebagai temuan yang terpisah, melainkan sejalan dengan berbagai bukti empiris yang telah dilaporkan sebelumnya. Putri dan Leksono (2022), melalui kajiannya pada Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk, memperlihatkan bahwa tingkat kedisiplinan yang lebih baik berkaitan dengan peningkatan capaian kerja pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas merupakan faktor yang relevan dalam mendukung efektivitas kerja. Arah temuan yang serupa juga dilaporkan oleh Husna dan Suhardi (2023). Kajian tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja yang tertib dan sesuai dengan standar organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kualitas hasil kerja yang dicapai karyawan. 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 oleh Sendri et al. (2024) pada lingkungan BPJS

30

Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagsel. 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 antarpelitian 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 kajian Parwanti et al. (2024) yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten. Kajian tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kedisiplinan berjalan seiring dengan membaiknya capaian kerja karyawan. Temuan yang searah turut dilaporkan oleh Endang Sri Paras Titi (2025) pada PT Asuransi Bhakti Bhayangkara Jakarta Selatan, 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. Hal ini dapat dipahami karena pelaksanaan layanan jaminan sosial menuntut ketepatan

8

prosedur, keakuratan administrasi, serta kepatuhan terhadap berbagai ketentuan yang berlaku.

Keseluruhan temuan yang diperoleh mengarah pada satu pemahaman bahwa kedisiplinan memiliki posisi yang strategis dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. 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.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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 pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. 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.

Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, 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. 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. Putri dan Leksono (2022), melalui penelitian yang dilakukan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk, mengemukakan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan capaian kerja pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang lebih mendukung cenderung diikuti oleh peningkatan kualitas pelaksanaan tugas. Kecenderungan yang sama juga dilaporkan oleh Husna dan Suhardi (2023). Kajian tersebut memperlihatkan bahwa suasana kerja yang kondusif berkontribusi dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif. 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 oleh Christabella dan Kusuma (2024) pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. 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 Sendri et al. (2024) yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah

Sumbagsel. Kajian tersebut memperlihatkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kualitas capaian kerja karyawan. Hasil yang searah kembali ditemukan oleh Fadhila dan Sitohang (2024) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda, 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. Artinya, kualitas kinerja tidak hanya dibentuk oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi yang melingkupi aktivitas kerja sehari-hari. Dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, 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.

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

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,004 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000.

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi dari ketiga variabel tersebut yang saling mendukung dan melengkapi satu sama lain.

Dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri, kinerja karyawan menjadi sangat krusial karena menyangkut kualitas pelayanan terhadap peserta, efisiensi operasional, serta pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, bekerja dalam suasana yang disiplin, serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, cenderung memiliki performa kerja yang optimal. Hal ini didukung oleh pandangan Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini juga mendukung dan sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Putri & Leksono (2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu pula dengan Husna & Suhardi (2023) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Sendri et al. (2024) dalam penelitiannya di BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel juga membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya mendukung teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya, tetapi juga memperluas bukti empiris bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama merupakan faktor-faktor penting yang menentukan tingkat

kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya manajemen untuk memperhatikan dan mengelola ketiga faktor tersebut secara terintegrasi dan berkesinambungan, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi karyawan, serta menegakkan kedisiplinan kerja demi tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

146

55

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri secara individual. Ini berarti bahwa jika tingkat kedisiplinan karyawan meningkat, maka kualitas dan konsistensi hasil kerja mereka juga akan semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja secara terpisah memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Ini mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, semakin mendukung, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Hal ini menandakan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi secara sinergis terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menguji dan memperkuat teori motivasi, teori disiplin kerja, serta teori lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa ketiga variabel tersebut, yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga mendukung teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga memperluas cakupan studi pada konteks lembaga penyelenggara

jaminan sosial ketenagakerjaan yang masih jarang diteliti secara komprehensif dengan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian.

2. Implikasi Praktis

Temuan yang diperoleh memberikan sejumlah implikasi yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan aspek psikologis, perilaku kerja, dan kondisi organisasi yang melingkupi aktivitas karyawan sehari-hari. Pendekatan yang terintegrasi menjadi penting mengingat capaian kerja tidak dibentuk oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi berbagai aspek yang saling mendukung. Dari sisi motivasi kerja, organisasi perlu membangun sistem yang mampu memelihara semangat dan keterlibatan karyawan secara berkelanjutan. Pemberian apresiasi atas kontribusi yang diberikan, pengakuan terhadap pencapaian individu maupun tim, serta tersedianya kesempatan pengembangan karier yang jelas dapat meningkatkan keyakinan karyawan bahwa usaha yang mereka lakukan memperoleh penghargaan yang setimpal. Kondisi tersebut berpotensi mendorong munculnya komitmen yang lebih kuat dalam mencapai target organisasi. Pada aspek disiplin kerja, fokus utama tidak hanya terletak pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang menempatkan tanggung jawab dan profesionalisme sebagai nilai bersama. Untuk mencapai kondisi tersebut, organisasi perlu memastikan bahwa standar kerja diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan. Mekanisme penghargaan bagi perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan serta konsekuensi yang diterapkan secara adil terhadap pelanggaran dapat membantu membangun persepsi bahwa kedisiplinan merupakan bagian integral dari budaya organisasi, bukan sekadar kewajiban administratif. Sementara itu, perhatian terhadap lingkungan kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan karena kualitas kondisi kerja turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Evaluasi berkala terhadap fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, keamanan lingkungan, pola komunikasi, serta hubungan antarpegawai menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dalam situasi yang mendukung. Lingkungan yang sehat dan kondusif tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan.

C. Saran

1. Bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri

- a. Motivasi Kerja, disarankan agar pihak manajemen BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi karyawan secara berkelanjutan. Langkah yang dapat dilakukan antara lain memberikan penghargaan atas prestasi kerja, baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan insentif maupun non-finansial seperti pengakuan dan apresiasi di depan rekan kerja. Selain itu, manajemen perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan karier yang berkelanjutan agar karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang dalam organisasi.
- b. Disiplin Kerja, untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri disarankan untuk menyusun dan menerapkan aturan kerja yang jelas, transparan, serta mensosialisasikannya secara menyeluruh kepada seluruh karyawan. Penerapan sistem reward and punishment secara konsisten perlu dilakukan agar karyawan termotivasi untuk menjaga kedisiplinan. Pengawasan terhadap absensi, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional standar juga perlu ditingkatkan agar disiplin menjadi budaya kerja yang tertanam dalam organisasi.
- c. Lingkungan Kerja, manajemen BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri disarankan untuk terus memperbaiki dan memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Dari aspek fisik, perlu diperhatikan pencahayaan yang memadai, pengaturan suhu ruangan yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, serta tata ruang kerja yang ergonomis dan mendukung produktivitas. Dari aspek non-fisik, penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, membangun komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta menjaga keamanan dan kenyamanan psikologis karyawan di tempat kerja.

Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas secara terstruktur dan konsisten, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, sehingga kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berimbas positif terhadap kualitas pelayanan kepada peserta.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di sektor pelayanan publik maupun lembaga jaminan sosial. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, mengingat kontribusi variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sebesar 69,5%, sehingga masih terdapat 30,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Variabel tambahan yang dapat dipertimbangkan antara lain kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kompetensi karyawan, atau gaya kepemimpinan guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian tidak hanya pada satu cabang, melainkan mencakup beberapa kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan di wilayah yang lebih luas, serta menambah jumlah responden agar data yang diperoleh lebih representatif dan hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan lebih baik. Dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 30 karyawan, sehingga peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan sampel yang lebih besar untuk meningkatkan akurasi dan keandalan hasil penelitian. Selain itu, pendekatan kualitatif atau metode campuran juga dapat dipertimbangkan guna menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi karyawan terhadap motivasi kerja, disiplin, serta lingkungan kerja yang mereka rasakan secara langsung dalam praktiknya.

3. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri

- a. Diharapkan pihak universitas, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terus memberikan dukungan dan dorongan kepada mahasiswa untuk melakukan penelitian yang berbasis lapangan, terutama pada instansi atau lembaga publik nyata seperti BPJS Ketenagakerjaan. Dengan terlibat langsung dalam situasi kerja yang sesungguhnya, mahasiswa akan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang penerapan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia sehingga penelitian yang dilakukan menjadi lebih relevan, aplikatif, dan bermanfaat.
- b. Diharapkan universitas secara rutin menyelenggarakan forum diskusi, seminar, atau kuliah tamu yang mempertemukan mahasiswa, dosen, dan praktisi dari dunia kerja. Forum-forum ini dapat menjadi wadah untuk berbagi pengetahuan, mendiskusikan hasil penelitian, serta menjembatani teori yang dipelajari di kampus dengan praktik yang

terjadi di lapangan. Kegiatan semacam ini akan memperkaya wawasan mahasiswa dan memperkuat keterkaitan antara dunia akademik dan profesional, sehingga menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan di dunia kerja.