

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI
MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



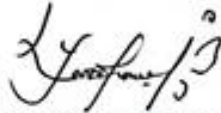
OLEH :

MELATI SUKMA KYRANA

NPM: 2212010009

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2026**

Skripsi Oleh



Melati Sukma Kyrana

NPM : 2212010009

Judul :

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI
MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Tanggal: 22 Juni 2026

Pembimbing I



Ponikan Yudho Leksono, M.M.
NIDN. 0704047306

Pembimbing II



Dyah Ayu Paramitha, S.E, M.Ak
NIDN. 0728068702

Skripsi oleh :

Melati Sukma Kyrana
NPM :2212010009

Judul:

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI
MOTIVASI KERJA,DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen FEB
UN PGRI Kediri

Pada tanggal: 14 Juli 2026

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitian Penguji:

1. Ketua : Poniran Yudho Leksono, M.M
2. Penguji I : Restin Meilina, M.M
3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, S.E, M.Ak



Dr. Anwar Tohari, M.Si
NIDN.07115078102

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini saya,

Nama : Melati Sukma Kyrana
Jenis Kelamin : Perempuan
NPM : 2212010009
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Fak/Jur/Prodi : FEB/ SI Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dengan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka

Kediri, 14 Juli 2026



MELATI SUKMA KYRANA
NPM: 2212010009

MOTO

“Sura Dira Jaya Ningrat Lebur Dening Pangastuti”

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. AL-Baqarah: 286)

“Jangan takut nak, mami selalu ada di sisi Kyrana”

-mami-

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Sembah sujud dan rasa terimakasih yang tak terhingga penulis persembahkan untuk almarhum Ayahanda Agus Priyono Cinta pertamaku, panutanku, dan doaku yang tak pernah berhenti. Beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan menyusun skripsi, namun selama hidupnya telah menjadi sosok panutan, sumber semangat, dan inspirasi yang tak tergantikan. Doa-doa Bapak, didikan, dan nilai-nilai kehidupan yang Bapak tanamkan akan selalu hidup dalam diri penulis. Semoga Allah SWT menempatkan Bapak di tempat terbaik di sisi-Nya. Aamiin ya Rabbal' Alamiin.
2. Teruntuk surgaku Mami tercinta Yuli Roossarita S.IP. Sosok luar biasa yang selalu hadir dalam doa, semangat, dan pengorbanan tanpa henti. Terima kasih atas cinta yang tak tergantikan, atas air mata dan doa yang selalu menyertai setiap langkah penulis hingga sampai di titik ini. Terimakasih sudah menjadi *supermom* yang dapat mengatasi segala rintangan dan situasi kehidupan dunia yang berat ini tanpa sosok susmi di sebelah mami. Semoga Allah SWT selalu senantiasa memberikan Kesehatan dan kebahagiaan kepada Mami.

3. Serta tak terlupakan kepada sahabat-sahabat tercinta saya Zulva, Zulvi, Zakiya yang dengan sabar menemani penulis melewati masa-masa kelam. Terimakasih telah menjadi sistem pendukung yang luar biasa, memberikan hiburan disaat duka, dan dorongan tanpa henti hingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
4. Para rekan seperjuangan penulis. Khususnya para sahabat Asfa, Wulan, Vonda yang selalu memmberikan dukungan dan motivasi sejak semester awal perkuliahan. Meskipun setelah ini akan menjalani kehidupan masing-masing yang berbeda, kesibukan yang berbeda, dan mungkin berada di kota atau negara yang berbeda, semoga pertemanan ini selalu terjaga selamanya.
5. Kepada seseorang dengan pemilik nama Okasen. Terimakasih telah hadir dikehidupanku, terima kasih telah membersamai penulis selama penyusunan Tugas Akhir dalam kondisi suka maupun duka. Terimakasih telah menjadi support sistem, mengulurkan tangan dan mendengarkan tangisan, keluh kesah penulis, serta berkontribusi dalam penyusunan Tugas Akhir ini hingga Tugas Akhir ini selesai.
6. *Last but not least*, Terimakasih kepada diri saya sendiri. Meskipun berat dan bannyak sekali rintangan nya, terimakasih “Kyrana” sudah memilih untuk bertahan, mau berjuang untuk tetap ada hingga saat ini, serta menjadi perempuan yang kuat dan ikhlas atas segala perjalanan hidup yang cukup berat ini. Bagaimana kehidupanmu selanjutnya, hargai dirimu, rayakan dirimu, berbahagialah atas segala proses yang berhasil untuk masadepan yang lebih baik dan cerah.

RINGKASAN

Melati Sukma Kyrana 2212010009, Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Skripsi, Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2026

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

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis kausal. Sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri dengan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 melalui uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel terbukti mempunyai pengaruh yang bernilai signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sebesar 69,5%. Temuan ini menunjukkan bahwasanya pentingnya peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan dalam bekerja, serta lingkungan kerja yang kondusif dalam menentukan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.

PRAKATA

Puji Syukur Kami panjatkan ke Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas ridho-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1. Dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri”.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen.
4. Poniran Yudho Leksono, M.M. Selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membantu proses dari awal seminar proposal hingga menjadi skripsi.
yang telah membantu proses penyusunan skripsi ini.
5. Dyah Ayu Paramitha, S.E, M.Ak Selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah membantu proses penyusunan skripsi ini.
6. Terima kasih kepada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri karena memperbolehkan penulis untuk melakukan penelitian terhadap perusahaannya.
7. Teruntuk cinta pertama dan panutanku, Almarhum Bapak Agus Priyono, Beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan menyusun skripsi, namun selama hidupnya telah menjadi sosok panutan, sumber semangat, dan inspirasi yang tak tergantikan. Doa-doa Bapak, didikan, dan nilai-nilai kehidupan yang Bapak tanamkan akan selalu hidup dalam diri penulis. Semoga Allah SWT menempatkan Bapak di tempat terbaik di sisi-Nya. Aamiin ya Rabbal' Alamiin.
8. Teruntuk Mami tercinta Yuli Roossarita S.IP. Sosok luar biasa yang selalu hadir dalam doa, semangat, dan pengorbanan tanpa henti. Terima kasih atas cinta yang

tak tergantikan, atas air mata dan doa yang selalu menyertai setiap langkah penulis hingga sampai di titik ini. Semoga Allah SWT selalu senantiasa memberikan Kesehatan dan kebahagiaan kepada Mami.

9. kepada keluarga besar terimakasih penulis ucapkan atas yang doa, cinta, kasih sayang, dan motivasi agar penulis terus semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat tercinta dan juga Teman-teman penulis yang selalu memberikan perhatian, doa, dukungan, dan motivasi. Terimakasih banyak penulis ucapkan, kehadiran kalian memberikan warna dan kenangan kenangan yang tidak akan dapat di lupakan oleh penulis.
11. *Last but not least*, Terimakasih untuk diri saya sendiri Melati Sukma Kyrana. Terimakasih karna selalu mau belajar, dan berusaha, memberikan yang terbaik di setiap langkah serta tetap terbuka untuk hal hal baru yang sebelumnya mungkin terasa asing dan tidak mudah.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 14 juli 2026

MELATI SUKMA KYRANA
NPM: 2212010009

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	ii
Pernyataan.....	iii
Motto	v
Ringkasan	viii
Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	iv
Bab I Pendahuluan	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
Bab II Landasan Teori	8
A. Teori Dan Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Karyawan	8
B. Teori Dan Penelitian Terdahulu Variabel Motivasi Kerja	13
C. Teori Dan Penelitian Terdahulu Variabel Disiplin Kerja	17
D. Teori Dan Penelitian Terdahulu Variabel Lingkungan Kerja	21
E. Kerangka Berpikir	26
F. Hipotesis Penelitian	29
Bab III Metode Penelitian.....	30
A.Desain Penelitian	30
B. Definisi Penelitian	31
C. Instrumen Penelitian.....	36
D. Tempat Dan Jadwal Penelitian	42
E. Populasi Dan Sampel	43
F. Prosedur Penelitian	45
G. Teknik Analisis Data	47
Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan	51
Bab V Penutup.....	71
A. Simpulan	71
B. Implikasi	72
C. Saran	72
Daftar Rujukan	77
Lampiran.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan	11
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu Motivasi Kerja	16
Tabel 2. 3 Penelitian Terdahulu Disiplin Kerja	20
Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja	25
Tabel 3. 1 Skala Likert	37
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Penilaian Instrumen	37
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen	40
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	41
Tabel 3. 5 Time Schedule Penelitian	45
Tabel 4. 1 Sejarah BPJS Ketenagakerjaan	51
Tabel 4. 2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4. 3 Deskripsi Jabatan Responden	54
Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif	55
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	58
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4. 7 Hasil Regresi Linier	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Determinasi (R^2)	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Hipotesis	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji F.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 3. 1 Lokasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri.....	42
Gambar 3. 2 Prosedur Penelitian	44
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan	53
Gambar 4.2 P-Plot Normalitas	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian	81
Lampiran Identitas Peneliti	82
Lampiran Uji Variabel Dan Reliabilitas	85
Lampiran Tabulasi Kuesioner	91
Lampiran Uji Normalitas	95
Lampiran Uji Multikolniritas	95
Lampiran Uji Heteroskedastisitas	96
Lampiran Regresi Linier Berganda	96
Lampiran Uji Hipotesis	96
Lampiran Uji F	97
Lampiran Uji Koefisien	97
Lampiran Surat Penelitian	98
Lampiran Surat Balasan Penelitian	99

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. Dalam ranah pelayanan publik, terutama di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, performa karyawan memiliki peran yang sangat penting karena lembaga ini bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan dan jaminan sosial bagi seluruh pekerja di Indonesia. Menurut Mangkunegara (2021: 67), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai fungsinya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Priansa (2020: 269), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Lebih lanjut Menurut Moeheriono (2020:95) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja yang baik dari karyawan akan berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi dan mutu pelayanan kepada masyarakat. 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. Faktor-faktor seperti motivasi, disiplin, dan kondisi lingkungan kerja adalah hal-hal penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Sutrisno (2020:109) motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya di sebuah instansi. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Tingginya motivasi di tempat kerja akan mendorong karyawan untuk berproduktivitas lebih dan mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi. 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 seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang dimiliki pegawai di suatu instansi juga bisa memberikan pengaruh yang baik terhadap jenjang karir individu itu sendiri. Hubungan yang baik antar pegawai juga bisa meningkatkan disiplin kerja seseorang. Disiplin kerja yang baik yang dimiliki seorang pegawai 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.

Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Budiarti (2020:92) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan

karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan.

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 pegawai berkisar antara 85-92%, yang meskipun dikategorikan baik, masih memiliki kesempatan untuk ditingkatkan menuju tingkat pelayanan publik yang lebih unggul (di atas 95%). Selain itu, 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 pegawai sudah cukup baik, masih ada peluang untuk perbaikan yang bisa dicapai melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Tiga faktor utama yang diyakini berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. 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. Ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja yang dicapai. 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.

Kesenjangan yang paling signifikan adalah tidak adanya penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersamaan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri. 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

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini difokuskan pada upaya menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

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

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk:

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

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.

RUJUKAN

- Atika, E. A., & Suhermin. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kompensasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemene*, 12(5), 1–19.
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5380/5409>
- Baan, I., Pongtuluran, A. K., & Kannapadang, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 296–306. <https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.407>
- Christabella, V. R., & Kusuma, Y. B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4940–4953. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1071>
- Duka, A. T., Peny, T. L. L., & Gorang, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23).
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930>
- Endang et.,al.2025.Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara Jakarta Selatan.Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial.3 (2) 266-273.
ojs.darulhuda.or.id
- Fadhila, I. N., & Sitohang, F. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Juanda. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 13(3), 1–18.
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5838>
- Faisal, Y., Mursalini, W. I., & Nurhayati. (n.d.). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kota Solok. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 5072–5086.
<https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9896>
- Ghozali. (2021). aplikasi analisis multivariate ibm spss 25 (A. Tejokusumo (ed.); edisi 9).
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>

- Hatidah, H., & Indriansyah, A. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Husna, K. S., & Suhardi. (2023). Analisis Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Simposium Manajemen dan Bisnis II Program Studi Manajemen -FEB UNP Kediri 2023*, 2, 1103–1113. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3305/2572>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ibrahim, R. M., & Cahyadi, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Autokorindo Pratama. *Manajemen Dewantara*, 8(3), 323–332. <https://doi.org/10.30738/md.v8i3.18662>
- Junita, E., & Rahardjo, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(01), 34–46. <https://doi.org/10.70429/jpema.v1i01.27>
- Leksono, P. Y., & Ratnanto, S. (2025). Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Usaha melalui Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi: Studi Empiris pada Pengusaha Kuliner Soto Lamongan di Kota Kediri. *Efektor*, 12(1), 117–127. <https://doi.org/10.29407/e.v12i1.25142>
- Kholilah, K., Muslimin, A., Bitu, D., & Fitantina, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan J&T Ekspres. *Motivasi*, 9(1), 19. <https://doi.org/10.32502/mti.v9i1.7884>
- Mau, E. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli Dan Kepegawaian – Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 225–244. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8388463>
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. <https://inlislite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=3023>.
- Nasution, A. Y., & Pronika. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Koon Brother Indonesia di Kabupaten Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(

- 4),14831492.<https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/258>
- Oktariani, E., Afriyani, F., & Emilda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiangin Batubara. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 4(2), 203–212. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1181>
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K., & Aji, R. (2022). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis. In UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN.[https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi Penelitian.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi%20Penelitian.pdf)
- Pamungkassari, F. (2025). Pengaruh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi,Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surabaya. *Seminar Nasional Manajemen dan Call for Papers*10(1), 29. <https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/senima/article/view/5391>
- Parwanti, S., Wandu, D., & Yulaikah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten. *Indonesia Of Interdisciplinary Journal*, 5(1), 171– 179. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/357/285>
- Putri, G. A. & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>
- Putri, L. D., & Leksono, P. Y. (2022). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis Wfh Di Kantah Kabupaten Nganjuk. *Simposium Manajemen dan Bisnis I Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022*, 1, 591–599. <https://doi.org/10.29407/hqf5zx21>
- Sedarmayanti.2021.Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.PT Refika Aditama.<https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/205376/>.
- Sulistyo, H. A., & Manongga, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, VIII(2), 88–97. <https://doi.org/10.35829/magisma.v8i2.137>
- Sutrisno,Edy.2020.Manajemen Sumber Daya Manusia.Kencana.<https://pusline.upj.ac.id/detail/>.

- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 6(02), 181–185. <https://doi.org/10.47686/jab.v6i02.320>
- Veronica, V., Wilian, R., & Edward. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(1), 69–76. <https://doi.org/10.22437/jdm.v9i2.17145>
- Sendri, Helmi, Sulaiman, Trisninawati & Roni Mukran.(2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kanwil Sumatera dan Bangka Belitung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*.8 (3).<https://repository.binadarma.ac.id/8600/6/A.pdf>
- Setiawan & Handayani. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(2), 17–31. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i2.4998>
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Finthariasar, M., Bahrin, K., Kairupa, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: *Jurnal Ilmu Administrasi*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.