PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR KECAMATAN KARANGBINANGUN

(The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at the Karangbinangun District Office)

Ahmad Nasron Haqiqi Mubarrok[1], Sabilar Rosyad[2], Emalia Nova Sustyorini[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Universitas Islam Lamongan
a.nasronhaqiqim@gmail.com, rosyadabil4@unisla.ac.id, emaliaberlian@unisla.ac.id

Website:

Kata Kunci:

motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sektor publik Indonesia saat ini tengah mengalami transformasi paradigma, dari yang bersifat administrative kaku menuju manajemen talenta yang berbasis kinerja dan kompetensi Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Karangbinangun, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui instrumen kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 responden yang merupakan karyawan di lingkungan Kecamatan Karangbinangun. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis (Uji-t dan Uji-F). Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa motivasi kerja (t-hitung 3,675, sig. 0,000), lingkungan kerja (t-hitung 3,260, sig. 0,000), dan disiplin kerja (t-hitung 3,373;, sig. 0,004) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan juga menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 48,082 (sig. 0,000). Lebih lanjut, analisis membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa untuk menciptakan kualitas pelayanan publik yang prima, instansi pemerintahan perlu memprioritaskan strategi peningkatan motivasi aparatur, menjaga kepatuhan terhadap standar operasional (disiplin), serta memelihara fasilitas dan keharmonisan lingkungan kerja.

Keywords :
work motivation, work environment, work discipline, employee performance

Abstract

Human Resource Management (HRM) in the Indonesian public sector is currently undergoing a paradigm shift, moving from a rigid administrative approach to performance- and competency-based talent management. This study aims to examine and analyze the influence of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at the Karangbinangun District

Alamat Kantor:
Jl. Veteran No. 53A Lamongan

Office, both partially and simultaneously, and to identify the most influential variables. This study used a quantitative approach with a questionnaire as the data collection instrument. The sample consisted of 41 respondents, all employees within the Karangbinangun District. Data analysis was conducted using multiple linear regression and hypothesis testing (t-test and F-test). Partial test results demonstrate that work motivation (t-test value 3.675, sig. 0.000), work environment (t-test value 3.260, sig. 0.000), and work discipline (t-test value 3.373, sig. 0.004) each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous test results also indicate that the three independent variables collectively have a significant effect on employee performance, with an F-test value of 48.082 (sig. 0.000). Furthermore, the analysis demonstrates that work motivation is the most dominant variable influencing employee performance. The conclusion of this study confirms that to create excellent public service quality, government agencies need to prioritize strategies for increasing employee motivation, maintaining compliance with operational standards (discipline), and maintaining facilities and a harmonious work environment

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sektor publik saat ini bertransformasi dari sistem administratif kaku menjadi manajemen talenta berbasis kinerja dan modal intelektual (*human capital*). Tuntutan ini diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yang mewajibkan sinkronisasi kinerja individu dengan sasaran organisasi. Namun, instansi daerah menghadapi tantangan besar dalam menyelaraskan birokrasi konservatif dengan kebutuhan pelayanan publik yang serba cepat dan digital.

Sebagai "wajah" terdepan pelayanan publik, Kantor Kecamatan Karangbinangun mengalami masalah kinerja berupa keterlambatan administrasi kependudukan dan rendahnya responsivitas. Kondisi ini dipicu oleh rendahnya *Public Service Motivation* (PSM) akibat rutinitas yang monoton. Ketiadaan motivasi dan inisiatif (*Agile Bureaucracy*) membuat ketersediaan sarana pendukung tidak mampu mengerek kepuasan masyarakat secara signifikan.

Di sisi lain, disiplin kerja yang kini diukur lewat ketercapaian target *e-kinerja* dan kepatuhan SOP masih berfluktuasi serta memicu penumpukan antrean. Hal ini diperparah oleh lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif (polusi suara dan suhu panas akibat antrean) yang memicu kelelahan mental, serta hubungan non-fisik yang cenderung kaku. Akibatnya,

ketelitian dan fokus kerja pegawai dalam memproses dokumen publik menjadi menurun.

Observasi memperlihatkan anomali berupa "paradoks motivasi": meskipun fasilitas kantor telah diperbarui dan tunjangan kinerja rutin diberikan, capaian kinerja pegawai justru menunjukkan tren menurun hingga mencapai titik terendah pada tahun 2025 (77%). Kesenjangan antara target reformasi birokrasi dan realitas budaya kerja di lapangan ini menegaskan urgensi penelitian integratif mengenai pengaruh motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Karangbinangun.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 41 responden dan metode pengumpuan datanya menggunakan wawancara dan kuesioner. Dengan teknik analisis datanya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asusmsi klasik, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R2), uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	R hitung	Simbol	R table	Keterangan
1.	X1.1	0,835	>	0.3081	Valid
2.	X1.2	0,745	>	0.3081	Valid
3.	X1.3	0,803	>	0.3081	Valid
4.	X1.4	0,867	>	0.3081	Valid
5	X2.1	0,821	>	0.3081	Valid
6	X2.2	0,862	>	0.3081	Valid
7	X2.3	0,893	>	0.3081	Valid
8	X2.4	0,749	>	0.3081	Valid
9	X2.5	0,866	>	0.3081	Valid
10	X2.6	0,871	>	0.3081	Valid
11	X2.7	0,817	>	0.3081	Valid
12	X2.8	0,853	>	0.3081	Valid
13	X3.1	0,863	>	0.3081	Valid
14	X3.2	0,789	>	0.3081	Valid
15	X3.3	0,744	>	0.3081	Valid
16	X3.4	0,829	>	0.3081	Valid
17	X3.5	0,894	>	0.3081	Valid
18	Y1.1	0,823	>	0.3081	Valid
19	Y1.2	0,849	>	0.3081	Valid
20	Y1.3	0,829	>	0.3081	Valid
21	Y1.4	0,770	>	0.3081	Valid
22	Y1.5	0,857	>	0.3081	Valid

Sumber: hasil output SPSS 26

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil output menunjukkan bahwa semua indikator atau item pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai hitung > tabel (0,3081) yang berarti menyatakan semua indikator dari masing-masing variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0,829	0,7	Reliabel
Lingkungan kerja	0,941	0,7	Reliabel
Displin Kerja	0,887	0,7	Reliabel
Kinerja karyawan	0,881	0,7	Reliabel

Sumber: hasil output SPSS 26

Dari table diatas dapat diketahui bahwa koefisien alpha variabel Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) > 0,60 maka item semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Asymp. Sig. (2-tailed)	α	Keterangan
.118[c]	0,05	Normal

Berdasarkan tabel 4.14 diatas data menunjukkan sig > 0,05. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,118 sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	.400	2.498
Lingkungan kerja	.459	2.177
Disiplin Kerja	.530	1.887

Berdasarkan Tabel di atas, nilai Tolerance seluruh variabel berada di atas 0.1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel bebas dalam model regresi yang digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil SPSS Uji Glesjer

Model	T	sig
Motivasi kerja	-.232	.818
Lingkungan kerja	.197	.845
Disiplin kerja	-.485	.631

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser Test dengan menganalisis nilai signifikansi (Sig.) dari regresi nilai absolut residual terhadap masing-masing variabel bebas. Berdasarkan hasil pada Tabel di atas, seluruh nilai Sig. > 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.697	1.755		.397	.694
	Motivasi kerja	.419	.156	.314	3.675	.001
	Lingkungan kerja	.216	.066	.357	3.260	.002
	Disiplin kerja	.346	.103	.344	3.373	.002
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Manajemen Akuntansi

Berikut penjelasan dari hasil persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0{,}697 + 0.419X_1 + 0.216X_2 + 0.364X_3$$

Berikut adalah penjelasan dari uji regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

1. a = 0,697 merupakan konstanta yang berarti bahwa variabel bebas dalam penelitian ini (motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja) pengaruhnya = 0, maka hasil dari kinerja karyawan adalah 0,697.
2. β1 = 0,419, menjelaskan bahwa apabila variabel Motivasi kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,5419 dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan.

3. β2 =0,216, menjelaskan bahwa apabila variabel Lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,216 dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan
4. β3 = 0,364, menjelaskan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,364 dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan.

Dari hasil koefisien variabel-variabel bebas di atas bernilai positif. Hal ini berarti mempunyai arah perubahan yang searah dengan variabel dependen. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 0,419, mempunyai nilai yang terbesar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwafaktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892[a]	.796	.779	1.418
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja				
b. Dependent Variable : Kinerja karyawan (Y)				

Dari table diatas terlihat bahwa Adjusted R square adalah 0,779 atau sebesar 77,9% yang berarti bahwa kemampuan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah 77,9% sedangkan sisanya 22,1% dijelaskan variabel lain dalam penelitian lain.

Uji t

Secara parsial, Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) masing-masing terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Kecamatan Karangbinangun, yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} tiap variabel melampaui t_{tabel} 2,026 ($X_1 = 3{,}675$, $X_2 = 3{,}260$, dan $X_3 = 3{,}373$) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05.

Uji F

Pengujian secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja secara serempak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (F-hitung 48,082 > F-tabel 2,7; sig. 0,000).

KESIMPULAN

1. **Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

   Secara parsial, Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) masing-masing terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Kecamatan Karangbinangun, yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} tiap variabel melampaui t_{tabel} 2,026 ($X_1 = 3{,}675$, $X_2 = 3{,}260$, dan $X_3 = 3{,}373$) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil ini dicapai karena budaya manajerial yang aktif memberikan apresiasi berhasil memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawai untuk mendongkrak performa (X_1), dukungan fasilitas fisik yang tenang serta ekosistem kerja non-fisik yang suportif mampu meminimalkan stres dan menjaga konsentrasi kerja (X_2), serta kepatuhan yang tinggi terhadap SOP dan verifikasi data berlapis dalam pelayanan administrasi kependudukan berhasil menekan risiko kesalahan fatal serta meningkatkan kepuasan publik (X_3).

2. **Pengaruh Simultan Motivasi (X_1), Lingkungan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)**

   Pengujian secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja secara serempak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (F-hitung 48,082 > F-tabel 2,7; sig. 0,000). Kombinasi dari ketiga variabel ini merupakan syarat mutlak bagi optimalnya fungsi operasional instansi. Penyelarasan antara dorongan psikologis, kepatuhan pada aturan, dan fasilitas pendukung yang memadai secara kolektif memastikan birokrasi dapat berjalan dengan baik di atas koridor hukum yang berlaku.

3. **Motivasi Kerja (X_1) Sebagai Variabel Paling Dominan**

   Berdasarkan analisis regresi, faktor yang paling dominan dalam mendongkrak kinerja pegawai di Kecamatan Karangbinangun adalah motivasi kerja (X1) dengan nilai regresi sebesar 0,419, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Meskipun fasilitas lingkungan kerja sudah memadai dan aturan

disiplin diterapkan dengan ketat, kedua faktor eksternal tersebut tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal jika tidak ada dorongan serta komitmen intrinsik dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kunci yang mengubah potensi kemampuan pegawai dan fasilitas organisasi menjadi output kinerja nyata, menjadikannya variabel dengan pengaruh terkuat dan paling krusial dalam ekosistem pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, C. (2025). *Pengaruh kepatuhan SOP terhadap efisiensi pelayanan publik*. Jurnal Administrasi Publik, 12(1), 45–58.

Fariz, M., dkk. (2023). *Analisis lingkungan kerja dan produktivitas pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fitriani, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap semangat kerja di kantor kecamatan. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(1), 45–60.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan pratama*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, A. (2022). Dampak kondisi fisik kantor terhadap fokus dan produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Riset Psikologi Industri*, 14(2), 88–102.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, R., & Wijaya, A. (2024). Distorsi public service motivation pada birokrasi lokal. *Jurnal Reformasi Birokrasi*, 10(2), 112–125.

Kusuma, D., dkk. (2026). Motivasi kerja di era digitalisasi birokrasi dan e-kinerja. *Jurnal Disiplin Kerja Sektor Publik*, 15(1), 12–28.

Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan aplikasi)*. Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemito, A. S. (2023). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nuraini, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Raya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.

Pratama, A., & Ardiansyah, M. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin

terhadap kinerja instansi publik. *Jurnal Kepemimpinan ASN*, 8(4), 301–315.

Ramadhani, I. (2023). Paradoks motivasi finansial: Mengapa tunjangan kinerja tidak selalu berbanding lurus dengan produktivitas? *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 88–102.

Rivai, V. (2023). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi Baru). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Saputra, D. (2024). Model kinerja humanis: Penguatan mentalitas disiplin pada pelayanan tingkat kecamatan. *Jurnal Pengembangan SDM Aparatur*, 11(1), 22–38.

Sari, N. P., dkk. (2024). Peran disiplin sebagai mediasi lingkungan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, 10(2), 77–92.

Sedarmayanti. (2024). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2021). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Singodimedjo, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Amman Publishing.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian bisnis dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2022). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, T., & Lestari, P. (2025). Evaluasi disiplin waktu dan iklim kerja pada organisasi daerah. *Jurnal Tata Kelola Pemerintahan*, 13(1), 33–49.