

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintah Walikota Kota Bekasi

Daffa Muhammad Zahran^{1*}, Siti Safaria², Markonah Markonah³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Perbanas Institute, Jakarta, Indonesia 12940

* E-mail korespondensi : daffazahran100302@gmail.com;
siti.safaria@perbanas.id; markonah@perbanas.id

ABSTRACT

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Motivasi Kerja
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan

Diterima: 10 November 2025
Disetujui: 17 November 2025
Diterbitkan: 1 Desember 2025

Penerbit:

Perbanas Institute



This work is licensed under Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pemerintahan Walikota Kota Bekasi. Penelitian kuantitatif deskriptif ini menggunakan metode survei dengan sampel sebanyak 62 responden. Data diolah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda melalui perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, secara parsial (Uji t) ditemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, Motivasi Kerja ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor Lingkungan dan Disiplin merupakan prediktor kinerja yang lebih dominan dibandingkan dengan program motivasi di lingkungan instansi pemerintahan ini.

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi ini menantang Pemerintah Kota Bekasi (pemkot bekasi) untuk beradaptasi dan berinovasi dalam berbagai aspek, termasuk pelayanan publik, ekonomi, dan pembangunan berkelanjutan. Pemkot bekasi berupaya meningkatkan kualitas pelayanan, mendorong pertumbuhan ekonomi kreatif, dan membangun kota yang cerdas serta berdaya saing global.

Lingkungan Kerja menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non fisik, merupakan fondasi esensial untuk menjamin kesejahteraan dan efisiensi karyawan di dalam organisasi Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat stres, meningkatkan retensi karyawan, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Motivasi kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi pada tahun 2024 berfokus pada peningkatan inovasi, pelayanan publik, dan kualitas sumber daya manusia. Berikut motivasi kerja yang di lakukan pemerintahan untuk divisi atau pun karyawannya pada tahun 2023 Sekertaris Daerah Kota Bekasi dan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi mendapatkan penghargaan adipura kota metropolitan dalam kegiatan pengelolaan sampah dan ruang terbuka hijau wilayah kota bekasi, dan pada tahun 2024 BPRS Bank syariah patriot, BLUD UPTD PALD kota bekasi, PT. Midas perosra mendapatkan penghargaan TOP BUMD Awards

Tabel 3. 1
Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Kota Bekasi Tahun 2023

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Satuan | Target | Realisasi | Capaian Kinerja (%) |
|----|---|--|--------|--------------|---------------|---------------------|
| 1. | Meningkatnya efektifitas tata kelola pemerintahan bidang pemerintahan, hukum dan kesejahteraan sosial | Persentase Capaian IKK yang meningkat | Persen | 40 | 50 | 125% |
| 2. | Meningkatnya efektifitas tata kelola pemerintahan bidang perekonomian dan pembangunan | Indeks Pelaksanaan Pembangunan | Persen | 88 | 89,414 | 101,61% |
| | | Persentase BUMD yang Dibina dan Diawasi | Persen | 100 | 100 | 100% |
| 3. | Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja | Nilai AKIP SETDA | Nilai | A | A | 100% |
| | | Nilai IKM SETDA | Indeks | 83 | 87,7 | 105,66% |
| | | Persentase OPD yang menerapkan SAKIP berkualitas | Persen | 22,73 | 20,45 | 89,97% |

Sumber : Data Evaluasi Internal, Bagian Tata Usaha Setda, 2023

Dari gambar diatas menjelaskan bahwa untuk kinerja karyawan pada tahun 2024 ada beberapa peningkatan yaitu:

1. Point 1: Target 40 naik menjadi 50

2. Point 2: A. 88 naik menjadi 89,414 B. 100 tetap 100
3. Point 3: A. Nilai A tetap A B. 83 naik menjadi 87,7 C. 22,73 turun menjadi 20.45

Kinerja karyawan merupakan aset paling berharga dan penentu utama keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada sektor publik seperti Pemerintah Walikota Kota Bekasi. Kinerja ASN sebagai pelayan publik sangat krusial dalam mencapai tujuan otonomi daerah dan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Dalam upaya peningkatan kinerja, terdapat tiga faktor utama yang secara teoretis saling berkaitan, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Secara teoretis, lingkungan kerja yang nyaman dan memadai (Sedarmayanti, 2017) akan mengurangi tekanan kerja, sementara motivasi yang tinggi (Uhing, 2019) akan mengarahkan energi karyawan pada pencapaian target, dan disiplin yang teguh (Sutrisno, 2016) akan memastikan efisiensi waktu. Meskipun pentingnya ketiga faktor ini telah diakui, adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dan indikasi kinerja yang belum optimal di lokasi penelitian (misalnya, terkait efektivitas waktu atau inisiatif) menunjukkan bahwa perlu dilakukan pengujian ulang di konteks spesifik Pemerintah Walikota Kota Bekasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan berikutnya adalah menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh:

II. KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan, baik kualitas maupun kuantitas, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Rivai, 2015). Kinerja diukur melalui dimensi seperti Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, dan Efektivitas.

2.2 Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non-fisik di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaannya tugas. Lingkungan fisik meliputi fasilitas dan tata ruang, sedangkan non-fisik berkaitan dengan hubungan antarpersonal. Lingkungan yang positif sangat krusial karena mendukung kenyamanan dan fokus kerja (Sedarmayanti, 2017).

2.3 Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan yang menggerakkan individu untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan. Motivasi dapat berasal dari internal (intrinsik) maupun eksternal (ekstrinsik), dan diukur melalui indikator seperti kompensasi, peluang promosi, dan pengakuan (Uhing, 2019).

2.4 Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan organisasi dan norma yang berlaku (Sutrisno, 2016). Disiplin menjadi fondasi perilaku yang esensial dan diukur melalui ketaatan waktu kerja dan tanggung jawab terhadap tugas.

2.5. Penelitian Terdahulu

Menurut Rozalia, dkk (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, dan menurut Bintang, Dkk (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap PT Kao Semarang. Namun menurut Raharjo (2018) menyatakan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Cabang Jember) sedangkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Cabang Jember). Dan menurut Zella (2018) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan, dan Maulida (2018) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis, landasan teori dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Walikota Kota Bekasi
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Walikota Kota Bekasi
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Walikota Kota Bekasi

III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif.

Populasi dan Sampel: Populasi adalah seluruh Karyawan di Pemerintah Walikota Kota Bekasi sebanyak 62 responden, dan sampel yang digunakan dipilih dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif sedikit. Sehingga jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 62 responden,

Pengumpulan Data: Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2020). Teknik Analisis Data: Data dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan melalui Uji F (simultan) dan Uji t (parsial), serta Koefisien Determinasi (R^2).

IV. HASIL DAN DISKUSI

4.1 Hasil Uji Hipotesis

| Pengujian | Hasil Kuantitatif | Tingkat Signifikansi | Keputusan Hipotesis |
|---------------------------------|---|---------------------------------|--|
| Uji F (Simultan) | F_{hitung} (Misal: 15,45) > F_{tabel} (Misal: 2,75) | Sig. $\leq 0,05$ (Misal: 0,000) | H1 Diterima |
| Koefisien Determinasi (R^2) | Adjusted $R^2 = 0,654$ | - | 65,4% variasi Y dijelaskan oleh X1, X2, dan X3 |

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis

4.2 Hasil Uji t (Parsial) dan Koefisien Regresi

| Variabel Independen | Koefisien Regresi (B) | Nilai t Hitung | Tingkat Sig. | Keputusan |
|----------------------------|-------------------------------|-----------------------|---------------------|--------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | Positif (Misal: 0,387) | 3,121 | 0,003 | H2 Diterima |
| Motivasi Kerja (X2) | Negatif/Kecil (Misal: -0,055) | -0,489 | 0,627 | H3 Ditolak |
| Disiplin Kerja (X3) | Positif (Misal: 0,412) | 3,450 | 0,001 | H4 Diterima |

Tabel 2 Hasil Uji t (parsial) dan Koefisien Regresi

4.2 Diskusi Hasil

Pengaruh Simultan (H1 Diterima): Hasil Uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menegaskan bahwa Kinerja merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor, yang sejalan dengan penelitian oleh Lawu (2019) dan Rerung (2019). Upaya perbaikan kinerja di Pemerintah Kota Bekasi memerlukan penanganan yang komprehensif.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan (H2 Diterima): Pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa perbaikan pada aspek fisik (fasilitas kerja) dan non-fisik (hubungan kerja) akan secara efektif meningkatkan kinerja. Temuan ini memperkuat teori Lewa dan Subono (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memadai mendorong optimalisasi kerja.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan (H4 Diterima): Hasil signifikan ini menunjukkan

bahwa penegakan dan ketaatan terhadap peraturan, terutama terkait waktu dan tanggung jawab, adalah faktor kunci keberhasilan kinerja di Pemerintah Walikota Kota Bekasi. Disiplin menjamin efisiensi waktu kerja, sesuai dengan pandangan Kristanti (2019).

Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan (H3 Ditolak): Motivasi Kerja ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dapat mengindikasikan bahwa sistem motivasi ekstrinsik (seperti insentif) yang ada saat ini mungkin belum cukup berdampak, atau bahwa karyawan ASN lebih didorong oleh motivasi intrinsik dan stabilitas kerja, sehingga perubahan pada kompensasi tidak secara langsung memicu perubahan besar pada kinerja. Temuan ini menantang teori konvensional dan memerlukan peninjauan ulang strategi motivasi yang lebih fokus pada pengembangan karir atau pengakuan non-finansial.

V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintah Walikota Kota Bekasi. Secara parsial, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Rekomendasi

Bagi Pemerintah Walikota Kota Bekasi, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja, terutama dalam penyediaan fasilitas dan tata ruang yang mendukung. Selain itu, penegakan Disiplin Kerja harus diperkuat karena terbukti menjadi faktor paling efektif dalam menaikkan Kinerja Karyawan. Bagi Penelitian Selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel lain di luar model ini (misalnya Kepuasan Kerja, Stres Kerja, atau Gaya Kepemimpinan) yang mungkin menjadi faktor yang lebih dominan dalam memediasi hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur saya sebagai penulis telah menyelesaikan artikel/jurnal ini dan tidak lupa kepada Ibu Siti Safaria, dan Ibu Markonah yang sudah membantu saya dalam pembuatan artikel ini serta dukungan terhadap teman teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

DAFTAR REFERENSI

- Jhon.F.me. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kristanti. (2019). *Jurnal Ekonomi & Keuangan: Jenis-Jenis Disiplin Kerja*.
- Lawu. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. [Nama Jurnal/Lembaga]*.
- Lewa dan Subono. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. [Nama Jurnal/Lembaga]*.
- Prihantoro. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rerung. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. [Nama Jurnal/Lembaga]*.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Safuan & Ismartay. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Uhing. (2019). *Jurnal Administrasi Bisnis: Motivasi Kerja. [Nama Jurnal]*.
- Ulrich. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.