

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Monjok Barat Kota Mataram

Handriatul Indra Jati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Sep 11, 2026

Revised Sep 27, 2026

Accepted Oct 16, 2026

Keywords:

Physical work environment;

Work discipline;

Work motivation;

Employee performance

ABSTRACT

This study examined the effects of physical work environment, work discipline, and work motivation on employee performance at Monjok Barat Village Office, Mataram City. A quantitative associative approach was used with 35 employees selected through saturated sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results showed that the physical work environment had a positive but insignificant effect on employee performance. Work discipline did not have a significant effect on employee performance. Work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, physical work environment, work discipline, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. The F-test produced a value of 17.573 with a significance level of 0.000. The coefficient of determination was 0.630, indicating that the three independent variables explained 63.0% of the variation in employee performance.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Handriatul Indra Jati,
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia
Email: jatiindra272@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhinya.

Penelitian ini berfokus pada tiga faktor, yaitu lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi tempat pegawai bekerja, seperti penerangan, temperatur, kelembapan, dan kondisi udara. Kondisi fisik yang mendukung diharapkan dapat memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, tata tertib, pelaksanaan pekerjaan, dan ketentuan organisasi. Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat pegawai berusaha melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil yang diharapkan.

Objek penelitian adalah Kelurahan Monjok Barat Kota Mataram. Berdasarkan uraian dalam skripsi, masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, termasuk keterlambatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan waktu yang belum konsisten, serta kondisi lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi yang masih bervariasi. Penelitian ini dilakukan untuk

mengetahui apakah ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan penelitian. Penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam skripsi banyak menguji lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial atau pada objek yang berbeda. Pengujian ketiga variabel secara bersama-sama dalam konteks organisasi pemerintahan tingkat kelurahan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk memberikan bukti empiris pada Kelurahan Monjok Barat Kota Mataram.

Landasan penelitian menggunakan Teori Perilaku Organisasi yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja dipandang sebagai faktor yang berkaitan dengan perilaku kerja dan kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian dilaksanakan pada Kelurahan Monjok Barat Kota Mataram. Populasi penelitian berjumlah 35 pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah responden sebanyak 35 orang.

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Variabel independen terdiri atas lingkungan kerja fisik (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja fisik diukur melalui penerangan, temperatur, kelembapan, dan kondisi udara. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap ketentuan berpakaian dan perilaku, pelaksanaan pekerjaan dan koordinasi, serta ketentuan mengenai kewajiban dan larangan. Motivasi kerja dan kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator yang digunakan dalam skripsi.

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berupa normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk melihat pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja fisik sebesar 0,834, disiplin kerja sebesar 0,833, motivasi kerja sebesar 0,854, dan kinerja pegawai sebesar 0,799. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,089, lebih besar dari 0,05, sehingga residual model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas juga menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Nilai tolerance lingkungan kerja fisik sebesar 0,170 dengan VIF 5,898; disiplin kerja sebesar 0,169 dengan VIF 5,905; dan motivasi kerja sebesar 0,497 dengan VIF 2,011. Hasil scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan konstanta sebesar 12,401. Koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,288, disiplin kerja sebesar 0,538 berdasarkan tabel koefisien, dan motivasi kerja sebesar 0,642. Nilai t untuk lingkungan kerja fisik sebesar 1,051 dengan signifikansi 0,301; disiplin kerja sebesar 1,982 dengan signifikansi 0,056; dan motivasi kerja sebesar 5,981 dengan signifikansi 0,000.

Lingkungan kerja fisik memiliki arah pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kondisi lingkungan kerja fisik cenderung diikuti peningkatan kinerja, tetapi pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja pegawai.

Disiplin kerja memiliki koefisien positif pada tabel regresi, tetapi nilai signifikansinya 0,056 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan positif yang terdapat pada koefisien regresi belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 5,981 lebih besar dari t tabel 1,692 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Motivasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling kuat dalam model berdasarkan nilai t dan koefisien beta yang tercantum dalam skripsi.

Hasil uji simultan menunjukkan F hitung sebesar 17,573 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada F tabel sebesar 2,91 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai R sebesar 0,794 dan R Square sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki hubungan yang kuat dan ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 63,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 37,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Table 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Lingkungan Kerja Fisik	0,288	0,279	1,051	0,301
Disiplin Kerja	0,538	0,526	1,982	0,056
Motivasi Kerja	0,642	0,927	5,981	0,000

Sumber: Data diolah dari SPSS (2026).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini berarti arah hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja adalah positif, tetapi perubahan kondisi lingkungan kerja fisik belum memberikan pengaruh yang cukup kuat secara statistik. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Yani (2023) yang dicantumkan dalam skripsi, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga memperlihatkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar kondisi fisik tempat kerja.

Disiplin kerja juga belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Walaupun koefisien regresinya menunjukkan arah positif, nilai signifikansi 0,056 berada di atas batas 0,05. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja belum terbukti secara statistik meningkatkan kinerja pegawai pada objek penelitian. Hasil ini perlu dipahami sebagai temuan empiris pada objek dan responden penelitian, bukan berarti disiplin kerja tidak penting bagi organisasi.

Berbeda dengan dua variabel tersebut, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan kerja merupakan faktor yang lebih nyata dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada penelitian ini. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Thoibah et al. (2024) dan Lusiana (2025) yang dicantumkan dalam skripsi, yang sama-sama menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri et al. (2022) dan Lubis (2020) yang dicantumkan dalam skripsi. Temuan simultan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dilihat dari satu faktor saja. Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja perlu dipandang sebagai faktor yang saling melengkapi dalam mendukung kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga mendukung Teori Perilaku Organisasi yang digunakan sebagai landasan penelitian. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan lingkungan organisasi, disiplin kerja mencerminkan perilaku kepatuhan pegawai, sedangkan motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi perilaku kerja. Ketiga aspek tersebut secara bersama-sama dapat membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja.

Implikasi praktis penelitian adalah bahwa Kelurahan Monjok Barat Kota Mataram perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai, misalnya melalui penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan kompetensi, pembagian tugas sesuai kemampuan, dan suasana kerja yang mendukung. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja juga tetap perlu diperhatikan karena secara simultan ketiganya terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Table 2. Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

F hitung	F tabel	Sig.	R Square
17,573	2,91	0,000	0,630

Sumber: Data diolah dari SPSS (2026).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Monjok Barat Kota Mataram. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun koefisien regresinya menunjukkan arah positif. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai R Square sebesar 0,630 menunjukkan bahwa 63,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam model penelitian. Oleh karena itu, pihak Kelurahan Monjok Barat Kota Mataram perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu, dengan perhatian khusus pada peningkatan motivasi kerja sebagai variabel yang terbukti berpengaruh signifikan secara parsial.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Bumigora, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, dosen pembimbing, serta seluruh pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian.

REFERENCES

- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif.
- Sutrisno. (2019). Manajemen sumber daya manusia.
- Sedarmayanti. (2022). Lingkungan kerja dan manajemen sumber daya manusia.
- Ridha. (2017). Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian.
- Ghozali. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS.
- Putri, et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Polri.
- Lubis. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Yani. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Thoibah, et al. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- Lusiana. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- Palar. (2021). Lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
- Suriyani. (2024). Disiplin kerja dan kinerja pegawai.
- Jumani. (2024). Disiplin kerja dalam organisasi.
- Irma, & Yusuf. (2020). Lingkungan kerja dan pelaksanaan tugas pegawai.
- Robbins. (1993). Organizational behavior.