

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG JUANDA

Ike Nur Fadhila

fadhilaike@gmail.com

Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work environment, incentive, and motivation on the employees' performance of the Social Security (BPJS Ketenagakerjaan), branch of Juanda. The research was quantitative. Moreover, the population was employees of the Social Security, branch of Juanda which consisted of 36 people. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire with a Likert scale. The questionnaires were distributed to the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression, hypothesis test, and t-test with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25 version. The result concluded that the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance of the Social Security, branch of Juanda. Likewise, incentives had a positive and significant effect on the employees' performance of Social Security, branch of Juanda. Similarly, motivation had a positive and significant effect on the employees' performance of Social Security, branch of Juanda.

Keywords: Work Environment, Incentives, Motivation, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, insentif, motivasi terhadap kinerja karyawan Jamsostek pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis menggunakan uji t dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda.

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

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam membantu organisasi mencapai tujuan merupakan upaya kolaboratif para anggota organisasi dalam menjalankan tugas dengan baik. Kinerja karyawan merujuk pada hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mengutip Mangkunegara (2018:67), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Penurunan kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan tidak hanya memengaruhi pelayanan yang diberikan, tetapi juga berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi persepsi masyarakat terhadap perusahaan tersebut. Hal ini dapat mencerminkan kualitas keseluruhan perusahaan atau organisasi, meskipun disebabkan oleh beberapa individu di dalamnya.

Manusia memiliki peran kunci dalam menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan menuju kemajuan. Untuk menjadi tenaga kerja yang efektif, manusia perlu bekerja dalam lingkungan yang bersih dan nyaman di perusahaan. Dalam lingkungan pekerjaannya yang baik juga akan menghasilkan tenaga kerja yang baik dan yang diinginkan akan lebih efektif, Maka dari itu tenaga kerja harus diberikan dorongan semangat dan motivasi agar para tenaga kerja dapat mewujudkan tujuan perusahaan kearah yang dituju.

Di kehidupan manusia sekarang tidak terlepas dari keadaan lingkungan yang ada di sekitarnya, manusia dan lingkungan memiliki hubungan yang saling ketergantungan atau timbal balik. Maka dari itu manusia selalu berusaha untuk menyesuaikan dirinya dengan lingkungan yang ada sekitarnya, dalam halnya ketika karyawan mau memulai pekerjaan juga harus bisa menyesuaikan keadaan lingkungan yang ada disekitarnya. Mungkin dalam melakukan suatu pekerjaan setiap tenaga kerja harus siap mengalami berbagai kondisi dalam lingkungan pekerjaannya. Selanjutnya pada penelitian variabel lingkungan kerja, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Polakitang *et al.* (2019); Laily dan Putra (2019); mengutarakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian variabel lingkungan kerja dari hasil penelitian Nabawi (2019:172) mengutarakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Insentif juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Insentif yaitu suatu penghargaan dan motivasi dalam bentuk materi yang diberikan oleh suatu perusahaan bersifat variabel dan secara kondisional tergantung pada kondisi prestasi kinerja para karyawan di perusahaan tersebut. Pemberian insentif adalah salah satu hal yang sangat penting dan sangat diharapkan bagi para tenaga kerja atau karyawan karena dapat berpengaruh pada kualitas dan semangat bagi para tenaga kerja tersebut. Besar kecilnya insentif yang akan diberikan juga tergantung pada prestasi dan kinerja para karyawan masing-masing, jadi semakin bagus kinerjanya juga semakin besar akan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat dan cara kinerja yang baik, diharapkan proses kerjanya juga dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Begitu juga menurut Mangkunegara (2018:89), mengungkapkan bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang disampaikan dalam bentuk uang dengan dasar prestasi kinerja yang bagus dan juga dapat pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja para karyawan dan berkontribusi terhadap perusahaan. Maka, insentif juga dapat dinyatakan sebagai salah satu bentuk apresiasi bagi para karyawan yang telah bekerja sesuai tugas yang telah diberikan dan dapat menyelesaikan sesuai tanggung jawabnya. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Maziah (2016) mengungkapkan bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja para karyawan. Sedangkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Lailliyah dan Wahyuningsih (2019) mengungkapkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan.

Motivasi kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan insentif. Tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang baik akan selalu termotivasi dan akan mengembangkan karirnya. Motivasi kerja mengenai karyawan yang meningkat pada suatu tempat kerja tentu dapat membangun komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagai halnya yang dinyatakan bahwasanya motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mendorong karyawan untuk menjalankan setiap kegiatan pekerjaannya. Dapat diuraikan bahwa motivasi kerja sebenarnya yang paling dibutuhkan untuk seorang karyawan agar dapat mencapai hasil kerja yang sangat maksimal (Marhumi dan Siti, 2018). Hal ini membuktikan bahwa apabila insentif diberikan secara adil dan serta pemberian bonus atau fasilitas penunjang lainnya, maka itu semua yang dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan dan bisa berdampak positif bagi perusahaannya. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Mahardika (2013), Wulandari dan Bagia (2020),

Mardiana (2020), Masriah dan Imas (2022), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini, terlihat bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi. Penting bagi para pimpinan perusahaan, seperti yang disampaikan oleh Wulandari dan Bagia (2020), untuk memahami pentingnya motivasi kerja karyawan karena hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan merawat motivasi karyawan mereka agar dapat meningkatkan atau mempertahankan tingkat motivasi tersebut. Namun, beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Hidayah *et al.* (2021), Inaray (2016), dan Cahya *et al.* (2021), menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja penting, namun tidak selalu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Motivasi kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda dapat tercermin dari pelaksanaan tugas mereka, terutama dalam melayani banyaknya pendaftar setiap hari baik di kantor maupun secara online. Namun, dengan beban kerja yang tinggi, sering kali terlihat bahwa layanan kepada pendaftar dan peserta tidak optimal. Absensi yang tinggi mungkin disebabkan oleh kurangnya motivasi atau kejenuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan, suasana kerja yang tidak menyenangkan, dan masalah pribadi seperti kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga.

Tabel 1
Absensi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda di Bulan Januari sampai Juni 2023

Bulan	Absensi		
	Mangkir	Izin	Terlambat
Januari	3	2	1
Februari	5	1	2
Maret	2	4	4
April	5	3	5
Mei	7	5	6
Juni	10	7	8

Sumber : Data Sekunder, diolah 2024

Data dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda menunjukkan tren kenaikan absensi karyawan selama 6 bulan terakhir. Kenaikan ini berdampak pada motivasi kerja yang menurun serta kinerja karyawan yang terpengaruh. Selain itu, absensi yang tinggi juga berpotensi mengurangi penilaian insentif yang diberikan kepada karyawan karena melebihi batas yang ditentukan. Pada bulan Januari 2023, terdapat 3 karyawan yang mangkir, namun pada bulan Juni 2023, jumlah karyawan yang mangkir meningkat signifikan menjadi 10 orang. Banyaknya karyawan yang absen tanpa keterangan atau dengan izin dapat disebabkan oleh berbagai alasan. Salah satu faktornya mungkin adalah target kerja yang terlalu tinggi tanpa dukungan semangat dan dorongan yang cukup bagi para karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya semangat dan motivasi kerja pada karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi penurunan kinerja mereka.

Sebelumnya dikenal sebagai JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), BPJS Ketenagakerjaan dipegang oleh PT. JAMSOSTEK (Persero). Namun, berdasarkan UU No. 24 tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek mengubah namanya menjadi BPJS Ketenagakerjaan mulai 1 Januari 2014. BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab atas perlindungan sosial ekonomi bagi masyarakat di Indonesia. Semua perusahaan diwajibkan mendaftarkan tenaga kerjanya dalam program asuransi yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sebagai penyedia jasa asuransi sosial tenaga kerja, BPJS Ketenagakerjaan menawarkan berbagai program asuransi bagi pekerja swasta dan wiraswasta, mulai dari keselamatan kerja, jam kerja, hingga jaminan pensiun. Untuk memberikan layanan terbaik kepada pesertanya,

dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2017:67), kualitas kerja seorang karyawan diukur dari hasil kerja yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan objek penelitian yang saya ambil yaitu BPJS Ketenagakerjaan yang bergerak di bidang asuransi yang hampir melayani asuransi yang ada di seluruh Indonesia. Semakin berkembangnya jaman dan seiring banyaknya asuransi yang berada di Surabaya, maka kedudukan BPJS Ketenagakerjaan semakin tergeser. Peneliti juga melihat fenomena di BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda bahwa ada beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya yang artinya kurangnya dorongan motivasi kerja pada karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang memadai antara ruang kerja dengan ruang makan yang menjadi satu atau tidak ada pemisah antar ruangnya, sehingga membuat para karyawan merasa terbatas untuk melakukan aktivitasnya, dan juga pemberian insentif untuk karyawan yang tidak tepat atau tidak sesuai dengan jam kerjanya. Berdasarkan uraian tentang fenomena dan Gap Research yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda".

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan atau keterampilan dari hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan ketika melaksanakan tugas dan berkomitmen penuh dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah kemampuan seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mengatasi hambatan-hambatan dan bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan beretika dan bermoral tanpa melanggar hukum. Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), dalam mengukur kinerja karyawan, beberapa indikator penting yang perlu diperhatikan meliputi: a). Kualitas Kerja, b). Kuantitas Kerja, c). Pelaksanaan Tugas, dan d). Tanggung Jawab.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:49), lingkungan kerja meliputi semua alat dan bahan yang digunakan, kondisi tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan untuk pekerjaan individu atau kelompok. Lingkungan kerja dianggap baik ketika memungkinkan manusia untuk beraktivitas secara optimal, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yaitu: a). Kebisingan, b). Hubungan Kerja, c). Fasilitas, dan d). Kelembapan Udara.

Insentif

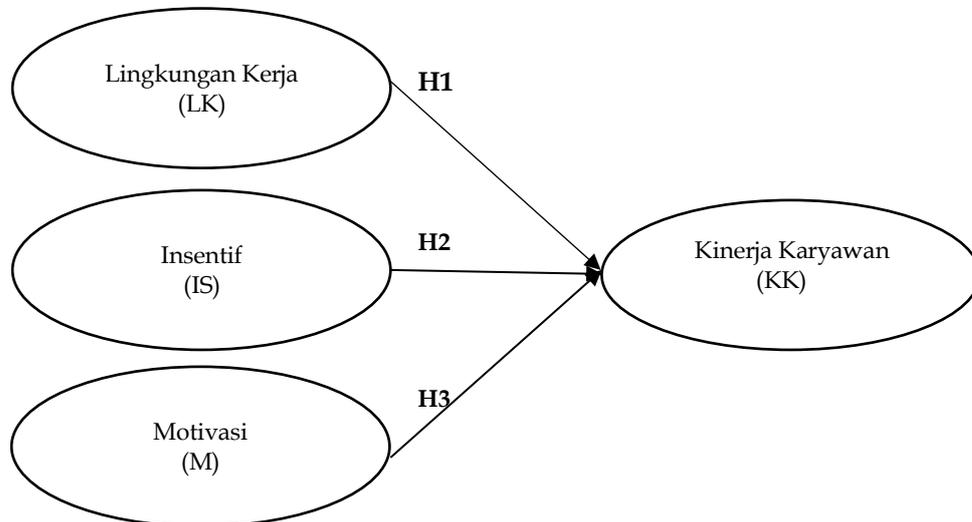
Menurut Rivai (2013:744), insentif adalah imbalan yang langsung diberikan kepada karyawan atas kinerja mereka yang melebihi atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari insentif tidak hanya untuk meningkatkan semangat karyawan dalam pekerjaan mereka, tetapi juga untuk mendorong mereka agar lebih berkinerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Adapun indikator insentif seperti yang diutarakan oleh Hasibuan (2018:35) yaitu: a). kinerja, b). lama bekerja, c). senioritas, d). kebutuhan, e). keadilan, dan f). evaluasi jabatan.

Motivasi

Menurut Qomariah (2020:90) Motivasi juga memiliki makna bahwa dengan adanya dorongan atau pemberian semangat dapat menciptakan suatu kesenangan kerja para karyawan agar mereka mau bekerja secara efektif, bekerjasama, dan terintegrasi dengan

segala upaya yang dapat mencapai sebuah kepuasan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja, seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang perlu dipenuhi. Menurut Robins (2011:174) indikator motivasi yaitu sebagai berikut : a). Kebutuhan Akan Berprestasi, b). Kebutuhan Akan Afiliasi, dan c). Kebutuhan Akan Kekuasaan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Lingkungan kerja yang sehat serta hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan baik di dalam maupun di luar ruangan. Menurut Sedarmayanti (2017:23), lingkungan kerja adalah ruang di mana terdapat berbagai kelompok dengan fasilitas kerja yang mendukung untuk mencapai tujuan dan visi misi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Fernandes *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil yang berbeda yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Mauledy (2019) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif pada umumnya digunakan sebagai alat pendukung dalam membagi kompensasi dan serta dapat digunakan untuk mendorong kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Ayu dan Sinaulan (2018: 374) insentif merupakan penambahan jasa untuk para karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih tinggi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Manan *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif dan berdedikasi untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018:119). Ketika perusahaan tidak memberikan motivasi kerja, kinerja karyawan cenderung rendah. Tanpa motivasi dari perusahaan, karyawan tidak akan mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi akan merasa senang dan puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy (2019) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Pragiwani *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat menjadi landasan untuk pengembangan pengetahuan lebih lanjut. Hasil-hasil yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya dapat menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis baru atau mengidentifikasi area yang perlu diteliti lebih lanjut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernandes *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil yang berbeda yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti Mauley (2019) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Manan *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy (2019) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Pragiwani *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Dengan metode kuantitatif yang memfokuskan pada penelitian hipotesis untuk dapat menarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2020:16) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan perlengkapan atau alat penelitian yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan kerja, Insentif, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda. Populasi merupakan total dari suatu objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh para karyawan yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda yang berjumlah 36 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Sesuai dengan Arikunto (2017:105), teknik ini mempertimbangkan ukuran populasi yang terlibat. Jika populasi kurang dari 100 orang, penelitian dapat memilih untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Namun, jika populasi melebihi 100 orang, biasanya diambil sekitar 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi untuk penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus, di mana semua karyawan dalam populasi diamati atau pendapatnya diambil. Peneliti memutuskan jumlah sampel berdasarkan

pedoman tersebut, dengan mengambil semua 36 karyawan dari BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda sebagai sampel dalam konteks ini.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data disesuaikan dengan sumbernya agar peneliti dapat menggunakan data tersebut sebagai bukti pendukung untuk mencapai kesimpulan. Metode survei digunakan dalam pengumpulan data, di mana penggunaan kuesioner menjadi teknik utama untuk mengumpulkan informasi dari responden. Menurut Sanusi (2016: 105) metode survey adalah sarana pengumpulan data yang dimana peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden baik secara lisan maupun tertulis. Kuesioner akan diberikan langsung kepada para karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda dengan menggunakan skala *likert*.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Ini berarti bahwa peneliti akan mengumpulkan data langsung dari subjek yang diteliti, yaitu para karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda. Pengumpulan data akan dilakukan melalui observasi pribadi dan penyebaran kuesioner kepada para karyawan secara langsung. Peneliti memperoleh sumber data langsung dari para karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda melalui pengisian kuesioner. Kuesioner tersebut mencakup pertanyaan tentang Lingkungan Kerja, Insentif, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempat semua karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda menjalankan segala aktivitas dan dilengkapi dengan berbagai macam fasilitas kerja yang dapat dipergunakan untuk menjalankan pekerjaannya. Disekitar lingkungan kerja terdapat semua perangkat yang dibutuhkan dan dapat digunakan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yaitu: a). Kebisingan, b). Hubungan Kerja, c). Fasilitas, dan d). Kelembapan Udara.

Insentif (IS)

Insentif dalam penelitian ini diartikan sebagai tambahan balas jasa yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda kepada para karyawannya dengan dasar prestasi kerjanya yang bagus dan diatas rata-rata. Adapun indikator insentif seperti yang diutarakan oleh Hasibuan (2018:35) yaitu: a). kinerja, b). lama bekerja, c). senioritas, d). kebutuhan, e). keadilan, dan f). evaluasi jabatan.

Motivasi (M)

Motivasi yaitu salah satu faktor yang penting untuk mendorong dan membangkitkan semangat para karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi juga dapat diartikan dengan timbulnya perilaku sederhana yang mengarah pada tujuan tertentu sehingga dapat tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Robins (2011:174) indikator motivasi yaitu berikut : a). Kebutuhan Akan Berprestasi, b). Kebutuhan Akan Afiliasi, dan c). Kebutuhan Akan Kekuasaan.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kinerja dengan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Juanda dalam

menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), dalam mengukur kinerja karyawan, beberapa indikator penting yang perlu diperhatikan meliputi: a). Kualitas Kerja, b). Kuantitas Kerja, c). Pelaksanaan Tugas, dan d). Tanggung Jawab.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif berguna sebagai suatu metode yang dapat digunakan untuk menganalisa suatu data guna untuk memecahkan masalah atau menguji variabel. Menurut Sugiyono (2018: 147) metode analisa data ini menggunakan metode statistik dikarenakan datanya yang bersifat kuantitatif. Dan kegunaan metode analisa data ini untuk mengelompokkan data sesuai dengan jenis responden dan variabel yang digunakan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan sebagai pengukur sah atau valid tidaknya sebuah pernyataan kuesioner (Sugiyono, 2018:177). Uji tersebut dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item kuesioner dapat dikategorikan valid atau tidaknya dengan menggunakan hasil *Program for Social Science Statistics* (SPSS). Berikut adalah kriteria untuk uji kelayakan : a). Nilai signifikan (2-tailed) $\leq 0,05$ maka dinyatakan valid. b). Nilai signifikan (2-tailed) $>0,05$ maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam kuesioner dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur fenomena yang sama (Sugiyono, 2018:178). Melalui uji reliabilitas ini, dapat diketahui seberapa stabil dan konsisten tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Kriteria dalam pengambilan keputusan pada penelitian uji reabilitas ini adalah instrumen yang dinyatakan reabilitas apabila : a). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* \geq dari 0,6 maka item tersebut dinyatakan realibel. b). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $<$ dari 0,6 maka item tersebut dinyatakan tidak realibel.

Analisis Deskriptif

Metode analisis yang dipakai yaitu metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode analisis akan menghasilkan hubungan yang signifikan antara variabel yang akan diteliti maka kesimpulan yang akan memperjelas hasil tentang objek yang akan diteliti (Sugiyono 2018:2). Sedangkan analisis deskriptif menurut Ghozali (2016:19) analisis deskriptif merupakan mendeskripsikan data maka menjadi suatu informasi yang dapat mudah dimengerti. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti mengenai variabel bebas lingkungan kerja insentif dan motivasi, juga variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018 :192) analisis linier berganda merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperkirakan keadaan naik turunnya variabel dependen (krite-rium), bila dua variabel variabel atau lebih dari variabel independen sebagai faktor perhitungan dalam kecurangan naik turunnya nilai. Teknik regresi linier berganda yaitu dengan teknik yang dapat mengetahui hubungan antara lebih dua variabel independen yang signifikan. Yaitu ununtuk mengetahuinya hubungan antara lingkungan kerja, insentif, motivasi, dan kinerja karyawan. Rumus yang digunakan yaitu :

$$KK = a + \beta_1LK + \beta_2IS + \beta_3M + e$$

Keterangan :

KK	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi
LK	= Lingkungan Kerja
IS	= Insentif
M	= Motivasi
e	= Residu

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak normal. Di dalam model regresi linier, berasumsi bahwa ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusikan normal. Model regresi yang baik yaitu yang memiliki distribusi normal dan mendekati normal, Maka layak untuk dilakukannya pengujian dengan cara statistik. Pada pengujian normalitas data yang digunakan *Tes of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Sedangkan menurut Santoso dan Singgih (2012:296) dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*) antara lain : a). Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi yaitu normal. b). Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi yaitu tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah istilah yang merujuk pada situasi di mana terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara dua variabel bebas atau lebih dalam model regresi berganda. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen tersebut. (Santoso 2012:234) bila terbukti adanya multikolinearitas, bahwa sebaiknya salah satu dari independen yang dikeluarkan dari model tersebut, kemudian dalam pembuatan model regresi akan diulang kembali. Untuk mendeteksi ada dan tidaknya multikolinearitas bisa dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Dasar dalam pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut : a). Apabila nilai *tolerance* > 1 dan nilai *VIF* > 10 , maka dapat dikatakan terjadinya multikolinearitas. b). Apabila nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat dikatakan bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah variasi residual antar observasi dalam model regresi tidak konsisten (Ghozali, 2018:120). Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas didalam suatu model regresi linear berganda, lalu dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yang diartikan juga SRESID dengan residual error ZPRED yang dimana pada sumbu Y merupakan Y yang sudah diperhitungkan dan sumbu X yaitu residual Y prediksi- Y sesungguhnya yang telah dipelajari. Dasar dari analisis sebagai berikut : a). Jika terdapat pola yang teratur, seperti titik-titik membentuk pola tertentu, hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. b). Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah garis angka 0 pada sumbu Y, itu menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Ghozali (2018: 98) uji kelayakan model uji F mempunyai fungsi sebagai pengujian data dengan model regresi yang dapat digunakan sebagai memperkirakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan secara bersamaan. Adapun pengujian dengan menggunakan distribusi F dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) terhadap kriteria untuk menguji kelayakan

model uji F yaitu : a). Jika nilai probabilitasnya $> 0,05$, maka dapat dikatakan tidak adanya pengaruh secara bersamaan antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dengan model ini model tersebut tidak dapat digunakan. b). Jika nilai probabilitasnya $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan tidak adanya pengaruh secara bersamaan antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dengan ini model tersebut dapat digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pada penelitian Ghozali (2021 :147), kriteria untuk menguji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut : a). Jika nilai determinasi (R^2) mendekati 1 maka lingkungan kerja, insentif, dan motivasi semakin besar dan semakin kuat terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pendekatan model ini layak untuk digunakan. b). Jika nilai determinasi (R^2) mendekati 0 maka lingkungan kerja, insentif, dan motivasi semakin kecil dan semakin lemah terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pendekatan model ini tidak layak untuk digunakan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis t digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (Ghozali, 2021: 148). Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Keputusan diterima atau ditolak sebagai berikut: a). Jika nilai signifikansi pada uji t $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa LK, IS, dan M memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b). Namun, jika nilai signifikansi pada uji t $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak. Dalam hal ini, LK, IS, dan M tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan sebagai pengukur sah atau valid tidaknya sebuah pernyataan kuesioner. Hasil uji validitas yaitu berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Pernyataan		Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,755	0,000	Valid
	LK2	0,807	0,000	Valid
	LK3	0,769	0,000	Valid
	LK4	0,826	0,000	Valid
Insentif (IS)	IS1	0,768	0,000	Valid
	IS2	0,707	0,000	Valid
	IS3	0,803	0,000	Valid
	IS4	0,700	0,000	Valid
	IS5	0,607	0,000	Valid
	IS6	0,754	0,000	Valid
Motivasi (M)	M1	0,821	0,000	Valid
	M2	0,859	0,000	Valid
	M3	0,937	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,768	0,000	Valid
	KK2	0,826	0,000	Valid
	KK3	0,916	0,000	Valid
	KK4	0,540	0,001	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan analisis tabel 2, diperoleh kesimpulan bahwa indikator dari variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan hasil yang valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang kurang dari 0,05, menegaskan bahwa semua variabel penelitian telah terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi para responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan isi pertanyaan dalam kuesioner. Jika jawaban terhadap semua indikator ini acak, maka dapat dikatakan tidak reliable. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable, jika memiliki nilai *Cronbach alpha* $\geq 0,6$. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,769	Reliabel
Insentif	0,805	Reliabel
Motivasi	0,833	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,751	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari hasil yang tercantum dalam tabel 3, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dari indikator Lingkungan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,769, sementara Insentif memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,858, Motivasi memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,833, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,751. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan jawaban yang dapat diandalkan atau reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengidentifikasi arah dan hubungan antara variabel independen, seperti Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat ditemukan dalam Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,322	1,560	
	Lingkungan Kerja	0,286	0,113	0,267
	Insentif	0,194	0,092	0,242
	Motivasi	0,551	0,127	0,502

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$KK = 0,322 + 0,286 LK + 0,194 IS + 0,551 M + e$$

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut : (a). Dalam persamaan regresi linear berganda di atas, nilai konstanta adalah 0,322. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika variabel bebas lingkungan kerja, insentif, dan motivasi memiliki nilai 0 atau tidak berubah, maka kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 0,322. (b). Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (LK) adalah 0,286. Koefisien regresi

positif menandakan adanya hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, jika lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,286. (c). Koefisien regresi untuk variabel insentif (IS) adalah 0,194. Koefisien regresi positif menandakan adanya hubungan positif antara variabel insentif dan kinerja karyawan. Artinya, jika insentif meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,194. (d). Koefisien regresi untuk variabel motivasi (M) adalah 0,551. Koefisien regresi positif menandakan adanya hubungan positif antara variabel motivasi dan kinerja karyawan. Artinya, jika motivasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,551. (e). Error menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel lain yang tidak termasuk dalam model terhadap kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak, maka dari itu digunakan uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini :

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,93168964
Most Extreme Differences	Absolute	0,131
	Positive	0,131
	Negative	-0,111
Test Statistic		0,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,121

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil residual berdistribusi normal pada model regresi. Hasil ini di dukung dengan adanya nilai signifikan dari pengujian *kolmogorov-smirnov* (K-S) yaitu 0,121 yang artinya dari 0,05 ($0,121 \geq 0,05$).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya problem multikolinearitas pada penelitan, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF sebagaimana terlihat pada tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (LK)	0,482	2,076	Tidak terjadi Multikolinearitas
Insentif (IS)	0,401	2,491	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi (M)	0,400	2,500	Tidak terjadi Multikolinearitas

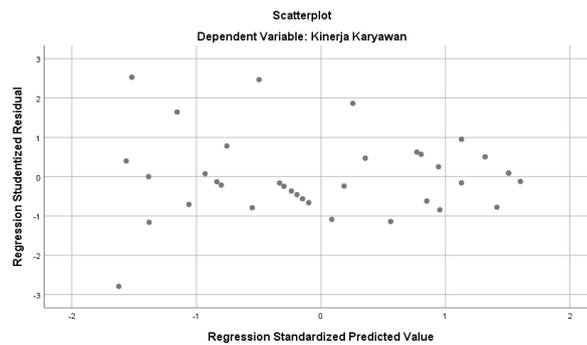
Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan data hasil pengujian menggunakan nilai *tolerance* dan VIF pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja (LK) memiliki nilai *tolerance* $0,482 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,076 \leq 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Begitu pula variabel Insentif (IS) memiliki nilai *tolerance* $0,401 \geq 0,10$ dan nilai $2,491 \leq 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dan untuk variabel Motivasi (M) memiliki nilai

tolerance $0,400 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,500 \leq 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lainnya. Hasil regresi yang baik adalah hasil yang tidak terjadi heterokedastisitas, sebagaimana yang terlihat pada gambar dibawah ini sebagai berikut :



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan scatterplot seperti yang ditampilkan dalam gambar 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner merupakan data yang bersifat murni dari responden. Hal ini dapat diamati pola yang tidak menunjukkan kecenderungan tertentu, serta titik-titik yang tersebar merata di sekitar sumbu Y tanpa pola yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Untuk melihat kelayakan model regresi pada penelitian ini digunakan uji F dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ yang artinya apabila nilai signifikansi yang dihasilkan uji $F \leq 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi layak untuk digunakan. Berikut hasil uji F yaitu berikut :

Tabel 7
Hasil Uji F "ANOVA a"

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.618	3	48.873	51.476	.000 ^b
	Residual	30.382	32	.949		
Total		177.000	35			

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji F yang tercantum dalam Tabel 7, didapatkan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Insentif, dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian layak diterima dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Penggunaan uji koefisien determinasi (R²) adalah untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen. Selain itu,

koefisien determinasi juga dimanfaatkan sebagai indikator kualitas secara keseluruhan dari model regresi yang telah dibuat. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dalam konteks penelitian ini:

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,910 ^a	0,828	0,812	0,974

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 8, hasil pengujian koefisien determinasi (R²) atau *R-square* menunjukkan nilai sebesar 0,828. Artinya, variabel Lingkungan Kerja, Insentif, dan Motivasi memberikan pengaruh sebesar 82,8% terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05, yang artinya jika nilai signifikan pada uji-t $\leq 0,05$, maka variabel Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun sebaliknya jika nilai signifikan pada uji-t $> 0,05$, maka variabel Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berikut hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,016	Signifikan
Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	0,044	Signifikan
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 9 maka dapat dijelaskan sebagai berikut : (a). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada Tabel 20, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,016, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama dapat diterima. (b). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada Tabel 20, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,044, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima. (c). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada Tabel 20, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga dapat diterima.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis (uji t) dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Juanda maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berpengaruhnya Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda didapatkan dari hasil tanggapan responden pada Tabel 11 (Hal.55) indikator Lingkungan Kerja (LK1) memiliki nilai tanggapan tertinggi yakni sebesar 4,50 yang artinya sangat setuju dan indikator lainnya bernilai 4,06 - 4,47 yang artinya sangat setuju. Sehingga dapat dilihat bahwa responden berpendapat bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja mereka. Responden sangat setuju bahwa ditempat kerja mereka merasa tenang dan nyaman sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan. Sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap serta perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Anam (2018: 46), lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap kenyamanan, keamanan, dan kepuasan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fernandes, et.al (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian pada penelitian ini menunjukkan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis (uji t) dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05 maka Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik insentif yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berpengaruhnya Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda didapatkan dari hasil tanggapan responden pada Tabel 12 (Hal.56) indikator Insentif (IS5) memiliki nilai tanggapan tertinggi yakni sebesar 4,28 yang artinya sangat setuju dan indikator lainnya bernilai 4,06 - 4,22 yang artinya sangat setuju. Sehingga dapat dilihat bahwa responden berpendapat bahwa Insentif mempengaruhi kinerja mereka. Responden sangat setuju bahwa insentif yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda kepada karyawannya layak dan diterima oleh para karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan. Dengan hal tersebut maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya akan lebih meningkat, dengan kinerja yang baik tentu akan memajukan jalannya perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan teori menurut Kadarisman (2012:201) menjelaskan bahwa tujuan dasar dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Kemudian, menurut Kadarisman (2012:203), tujuan utama dari insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Selain memberikan keuntungan kepada karyawan, insentif yang diberikan juga dapat memberikan feedback yang positif terhadap perusahaan. Seluruh karyawan menjadi lebih semangat, giat dan berlomba-lomba untuk menunjukkan kinerja yang baik agar mendapatkan insentif. Maka dengan demikian perusahaan akan mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang lebih berkualitas karena mampu bersaing dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian pada penelitian ini menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis (uji t) dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berpengaruhnya Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda didapatkan dari hasil tanggapan responden pada Tabel 13 (Hal.57) indikator Motivasi (M2) memiliki nilai tanggapan tertinggi yakni sebesar 4,22 yang artinya sangat setuju dan indikator lainnya bernilai 4,11 yang artinya setuju. Sehingga dapat dilihat bahwa responden berpendapat bahwa Motivasi mempengaruhi kinerja mereka. Responden sangat setuju bahwa dengan adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja kemudian hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan akan dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan sehingga berdampak baik pada kinerja karyawan. Hal tersebut sebagai bentuk perhatian dari perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berprestasi dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih mengeksplorasi kreatifitas yang dimiliki, dengan demikian perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Hal ini sesuai dengan teori dari Hasibuan (2012:141) yang menjelaskan motivasi penting artinya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Melihat pentingnya motivasi, karyawan tanpa motivasi bisa jadi sangat tidak produktif, dan tidak memiliki hasil kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis serta pembahasan data yang telah dilakukan penulis pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda, Maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: (1). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. (2). Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. (3). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda.

Saran

(1). Sebaiknya, Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada lingkungan kinerja karyawan. ini melibatakan dalam penciptaan suasana yang nyaman dan memadai, penyediaan fasilitas dan alat kerja yang lengkap, serta peningkatan penerangan di ruang kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat para karyawan, serta mendorong rasa tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, fokus pada aspek - aspek yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. (2). Sebaiknya, Perusahaan mengambil langkah untuk meningkatkan insentif bagi karyawan dengan tujuan meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja, sekaligus membangun kepercayaan dan perusahaan juga perlu berhati - hati dalam memberikan insentif yang berlebihan karena dapat berdampak negatif pada perusahaan dan karyawan. insentif yang terlalu tinggi dapat merugikan daya saing perusahaan, menimbulkan rasa cemburu diantara karyawan dan menyebabkan ketidaknyamanan pada karyawan. oleh karena itu, peningkatan insentif perlu didasarkan

pada pertimbangan baik terhadap kontribusi karyawan maupun kebutuhan mereka. (3). Sebaiknya, Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan dorongan dan motivasi agar para tenaga kerja memiliki semangat dan kreativitas tinggi dalam menjalankan tugas. selain itu, memberikan motivasi kepada karyawan dapat membantu penilaian para tenaga kerja terkait kenaikan jabatan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang optimal dari para karyawan. (4). Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan untuk melakukan penelitian lanjutan, terutama dalam bidang kajian yang serupa. Disarankan untuk memperluas variable penelitian yang digunakan, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih akurat dengan melibatkan variable tambahan, peneliti selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait dengan topik tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar,S. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan keenam. Salemba Empat: Jakarta.
- Ayu, D. K., dan J.H. Sinaulan. 2018. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-383.
- Cahya, A, dan Dwi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*. (6)2: 71 – 83.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 9. Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, J. S. Dan B. Silvya. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai. *Seminar Nasional Multidisiplin*, 2(1):134-147.
- Hasibuan, M.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi,Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 5(1): 16-23.
- Inaray, J, dan Caroline. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16(2).
- Lailiyah dan Wahyuningsih. 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi*. XIX(1):190-201.
- Mahardika,R. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 4 (2).
- Mahrumi dan Sitti. 2018. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*. 6(2).
- Manan, L.O.A., Sahyunu, dan D.I.G. Sari. 2023. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Produksi Gula Merah Di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan. *Journal of economic and business*.4(2) : 108-120.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi cetakan Empat Belas. Remaja Roskadakarya: Bandung.
- Manurung, C. 2021. Pengaruh Motivasi Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Asri. *Jurnal Management and Accounting Expose*, 3(2): 90-97.
- Mardiana, S. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*.8(2).

- Maryati, T. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press: Yogyakarta.
- Masriah. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 4(3).
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(2) : 170-183.
- Prigawani, M., E. Lestari, dan M. B. Alexandri. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya). *Jurnal Reponsive*.3(3): 117-129.
- Putra, A.A., dan N. Laily. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(9): 1-15.
- Qomariah, N. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. CV. Pustaka Abadi: Jember.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama. Rajawali Pers: Jakarta.
- Robbins . 2011. *Organizational Behavior (Terjemahan)* Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer: Jakarta.
- Santoso, dan Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Gramedia: Jakarta.
- Sanusi. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Salemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformsasi Biroktasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Rafika Aditama: Bandung.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Fernandes, M.A., R. Haryati., dan S. Yulianty. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antara Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Jurnal Matua*. 4(1):17-28.
- Wulandari, P. A.A. dan I W. Bagia. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2(2).