

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa

Viona Rosaline Christabella¹ Yanda Bara Kusuma²

^{1,2}Program Studi Adminitrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
vionarosaline225@gmail.com¹

ABSTRACT

In an organization it is important to pay attention to all aspects related to human resources, this is because it is able to become an effort that moves every component in the organization's operations. BPJS Ketenagakerjaan as a public legal entity responsible for administering various Employment Social Security Programs for workers throughout Indonesia has an important role in realizing the welfare of workers. Therefore, through this research, we will measure the influence of work motivation and work environment provided by each permanent employee through performance results at BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. It should be noted that this study used a quantitative method with saturated sampling, where the samples taken were obtained from all members of the population contained therein. In this case it covers all permanent employees of BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa, totaling 34 permanent employees. In order to assist the data analysis process, this research uses validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and coefficient of determination test (R^2). The results obtained stated that there was a simultaneous effect of the variables Work Motivation and Work Environment on the Performance of Permanent Employees of BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. As for the partial effect, the results show that the variable Work Motivation has a partial positive and significant effect on the Performance of Permanent Employees of BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. However, it does not have a partial and significant effect on the Work Environment variable

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi pentingnya memperhatikan segala aspek yang berhubungan dengan sumber daya manusia, hal ini dikarenakan mampu menjadi suatu upaya yang mengerakkan setiap komponen didalam operasional organisasi tersebut. BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan berbagai Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi para tenaga kerja di seluruh Indonesia memiliki peran yang penting dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Oleh karena itu melalui penelitian ini, kita akan mengukur pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diberikan oleh setiap karyawan tetap melalui hasil kinerja di BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Perlu diketahui bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampling jenuh, dimana sampel yang diambil diperoleh dari semua anggota populasi yang terdapat didalamnya. Dalam hal ini meliputi seluruh karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa yang berjumlah 34 karyawan tetap. Guna membantu proses analisis data, penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F

(simultan), uji t (parsial) serta uji koefisien determinasi (R^2). Diperoleh hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh simultan dari variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerka Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Sedangkan untuk pengaruh secara parsial menunjukkan hasil bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Namun pada tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja

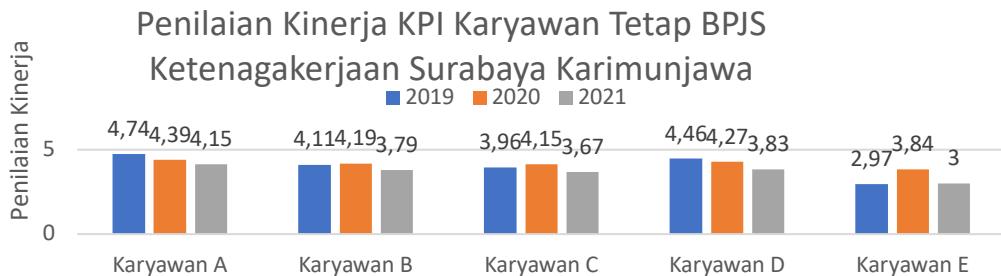
Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Berbagai perusahaan asuransi yang menawarkan perlindungan bagi para pekerja diIndonesia terus berusaha melakukan inovasi semaksimal mungkin untuk bertahan dalam menghadapi persaingan pasar. Mereka berbondong – bondong menawarkan kesepakatan premi yang menarik guna mencapai target realisasi yang telah di rencanakan demi peningkatan keberlangsungan organisasi di waktu mendatang. Namun bagaimana dengan upaya yang telal dilakukan oleh perusahaan asuransi nasional atau badan hukum publik yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi para tenaga kerja untuk segala segmentasi di Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan atau yang lebih kerap dikenal dengan BPJAMSOSTEK merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dengan memberikan pelayanan bagi para pekerja. Seperti yang diketahui bahwa terjadinya kecelakaan kerja dalam melaksanakan pekerjaan merupakan situasi yang tidak bisa dihindari baik disebabkan dari faktor lingkungan kerja, kesadaran pekerja atas keselamatan kerja ataupun kondisi fasilitas yang tidak aman. Oleh karena itu, melalui Program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan menjadi jaminan yang mampu melindungi para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya di lapangan. Dengan demikian peran sumber daya manusia pada BPJS Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk memberikan kontribusi dalam memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja untuk meminimalisir adanya resiko sosial ekonomi yang terjadi saat melaksanakan pekerjaannya. Melalui manajemen sumber daya manusia maka organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas serta berkompeten sebagai pelaksana dari implementasi program bagi tenaga kerja di Indonesia.

BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa merupakan salah satu dari kantor cabang utama yang beroperasi di Indonesia tepatnya di Surabaya. Guna melihat bagaimana kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa terdapat penilaian kinerja yang disebut *Key Performance Indicator* atau KPI. Penggunaan matriks ini mempermudahkan dalam mengukur kinerja individual pada setiap karyawan yang nanti akan dilakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh guna peninjauan pencapaian tujuan strategi yang dimiliki. Penggunaan *Key Performance Indicator* (KPI) mencakup penilaian atas kemampuan atas kompetensi diri, pencapaian target realisasi dan juga aspek lingkungan kerja antar sesama karyawan maupun atasan. Pada gambar berikut menggambarkan data dari hasil

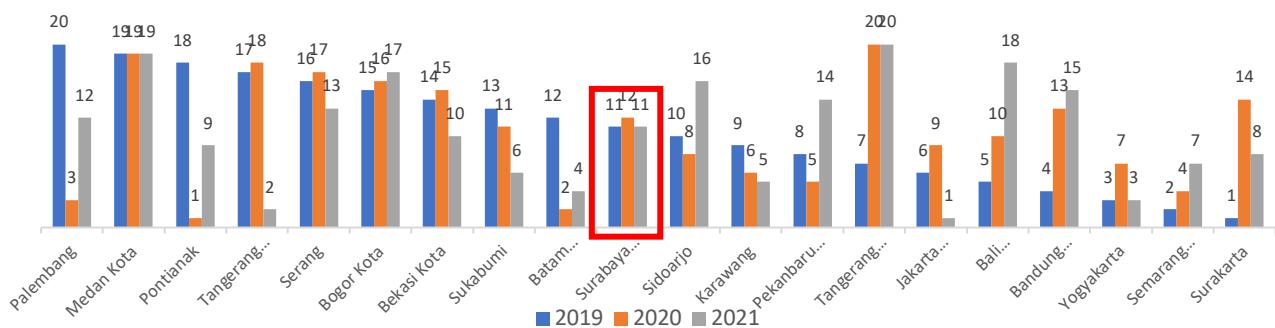
sampling penilaian kinerja karyawan menggunakan *Key Performance Indicator (KPI)* pada 5 karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa untuk periode 2019 – 2021



Gambar 1. Evaluasi KPI pada Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa

Melalui data tersebut menunjukkan bahwa setiap individu karyawan memiliki cara kerja yang mampu menghasilkan hasil kinerja yang berbeda – beda. Hal ini dapat disebabkan oleh setiap karyawan memiliki caranya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan atas kemampuannya. Selain itu pula, apabila meninjau dari peringkat penilaian kinerja *Key Performance Indicator (KPI)* pada kantor cabang Surabaya Karimunjawa jika dibandingkan dengan kantor cabang kelas utama yang lainnya, tidak menunjukkan adanya peningkatan kinerja yang signifikan (dapat dilihat pada Gambar 2).



Gambar 2. Peringkat KPI Unit Kerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Utama
Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa

Dari penilaian tersebut menunjukkan bahwa adanya indikasi permasalahan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan. Dorongan dari motivasi kerja pada diri setiap karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai pekerja akan memberikan dampak terhadap hasil kinerja yang dihasilkan. Hal ini selaras dengan komitmen yang dijalankan oleh para pekerja untuk organisasi. Bagaimana cara memotivasi dan menghidupkan suasana kerja yang produktif sehingga peran organisasi mampu membentuk karyawan yang

bersemangat dan inovatif dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Ditambah lagi dengan adanya pengaruh dari lingkungan kerja baik secara fisik seperti tata letak meja, pencahayaan, suhu dan lain sebagainya serta non fisik yang seperti komunikasi antara karyawan dengan pimpinan ataupun dengan karyawan yang lain juga dapat menjadi motivasi yang diperoleh pada setiap karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsep pada manajemen yang menginterpretasikan suatu hal sebagai upaya dalam menyusun proses pemanfaatan pada aspek sumber daya manusia serta yang lainnya yang dikelola secara efektif dan efisien demi mewujudkan tujuan yang dicapai merupakan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Syarieff, et al., 2022). Dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi mampu menjadi indikator yang menunjukkan apakah kinerja karyawan dalam organisasinya mampu mencapai tujuan secara optimal. Oleh karena itu, hal ini menggambarkan bahwa komponen yang terbentuk dari lingkungan eksternal dan juga internal karyawan mampu mempengaruhi bentuk hasil kerja sebagai kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Dengan demikian perlunya manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik sebagai upaya pengembangan dan pengolahan dari sumber daya manusia pada organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja diketahui memiliki pengertian sebagai seperangkat kekuatan positif yang bersumber dari dalam ataupun luar diri seorang yang mampu mendorong adanya tindakan nyata menyesuaikan dengan format, arahan, intensitas dan jangka waktu tertentu (Suwanto, 2020). Dengan kata lain motivasi yang mengakibatkan, mempengaruhi serta mendukung perilaku manusia dalam bertindak sehingga mampu menghasilkan hasil yang optimal. (Hasibuan, 2017).

Lingkungan Kerja

Selain motivasi kerja, terdapat lingkungan kerja yang memiliki peranan penting sebagai faktor eksternal yang mampu menjadi *impact* besar pada kinerja karyawan tersebut. Secara definisi, lingkungan kerja diyakni sebagai seluruh aspek yang melingkupi proses kerja dari karyawan tersebut baik secara fisik ataupun non fisik yang mampu mempengaruhi cara kerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dimana melalui lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kinerja yang positif pada setiap individu karyawan. (Nabawi, 2019).

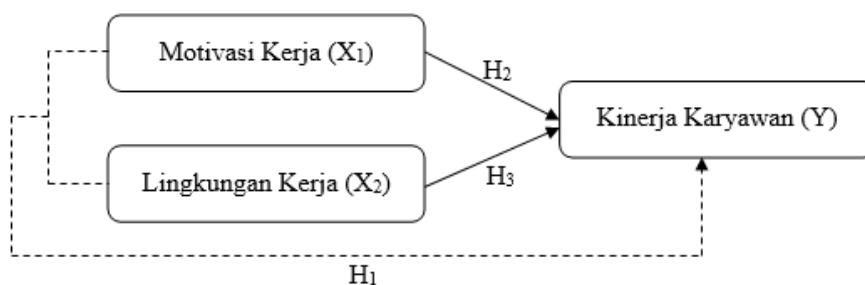
Kinerja Karyawan

Kinerja ialah evaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan melalui serangkaian upaya atas kemampuan, minat dan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya. (Abdurrahman, Purnomo, & Jati, 2019). Dapat dikatakan melalui kinerja, perusahaan mampu mengukur kemampuan serta komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang

nantinya akan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kinerja tersebut dinilai sebagai prestasi kerja atau justru *punishment*.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dengan penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel independent, apakah memberikan pengaruh pada variabel dependen dalam proses pengimplementasian di lingkungan yang nyata. Perlu diketahui proses pengambilan data dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka sehingga mampu menghasilkan informasi yang terstruktur. Dimana proses pengukuran dilakukan dengan menghubungkan suatu pengamatan empiris dengan ekspresi matematis. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa sebanyak 34 karyawan tetap. Yang kemudian dilakukan dengan pengujian data yang menggunakan berbagai proses analisis data yang akan dijabarkan pada bagian pembahasan. Selain itu, adapun kerangka berfikir dan juga hipotesis yang drumusakan dalam penelitian ini diantaranya,



Gambar 3. Kerangka Berfikir

Sumber: Data Primer 2023

- H₁ : Adanya pengaruh secara simultan pada variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap BPJS Surabaya Karimunjawa.
- H₂ : Adanya pengaruh secara parsial pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa.
- H₃ : Adanya pengaruh secara parsial pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Mengukur validitas dari kuesioner yang digunakan dalam mengukur pernyataan yang digunakan melalui analisis pada setiap pernyataan dengan korelasi item – total terkoreksi, dimana dalam penelitian dinyatakan valid jika memenuhi dasar bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Pada penelitian ini jumlah karyawan yang digunakan sebagai responden sebanyak 34 karyawan maka ditemukan r_{tabel} sebesar 0,3388.

1. Motivasi Kerja

Tabel 1.1 Hasil Pengujian Validitas pada Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Hasil
Motivasi Kerja	X1.1	0,708	0,3388	Valid
	X1.2	0,658	0,3388	Valid
	X1.3	0,604	0,3388	Valid
	X1.4	0,557	0,3388	Valid
	X1.5	0,739	0,3388	Valid
	X1.6	0,407	0,3388	Valid
	X1.7	0,406	0,3388	Valid
	X1.8	0,697	0,3388	Valid
	X1.9	0,616	0,3388	Valid
	X1.10	0,644	0,3388	Valid
	X1.11	0,565	0,3388	Valid
	X1.12	0,757	0,3388	Valid

Sumber : Data Primer (Diolah 2023)

Dari pengujian tersebut diperoleh hasil bahwa uji validitas disetiap pernyataan kuesioner variabel motivasi kerja memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu 0,3388. Hal ini menunjukkan seluruh pernyataan pada kuesioner motivasi kerja dinyatakan valid.

2. Lingkungan Kerja

Tabel 1.2 Hasil Pengujian Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Hasil
Lingkungan Kerja	X2.1	0,547	0,3388	Valid
	X2.2	0,641	0,3388	Valid
	X2.3	0,667	0,3388	Valid
	X2.4	0,601	0,3388	Valid
	X2.5	0,516	0,3388	Valid
	X2.6	0,659	0,3388	Valid
	X2.7	0,696	0,3388	Valid
	X2.8	0,659	0,3388	Valid
	X2.9	0,551	0,3388	Valid
	X2.10	0,613	0,3388	Valid
	X2.11	0,425	0,3388	Valid

Sumber : Data Primer, (Diolah 2023)

Berdasarkan pengujian diatas, diperoleh seluruh uji validitas pada setiap pernyataan kuesioner variabel lingkungan kerja memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu 0,3388. Hal ini menunjukkan pada pernyataan pada kuisioner lingkungan kerja dinyatakan valid.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 1.3 Pengujian Pengujian Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (r_{hitung})	Hasil
Kinerja Karyawan	Y1	0,669	Valid
	Y2	0,799	Valid
	Y3	0,802	Valid
	Y4	0,617	Valid
	Y5	0,557	Valid
	Y6	0,666	Valid
	Y7	0,640	Valid
	Y8	0,788	Valid
	Y9	0,533	Valid

Sumber : Data Primer (Diolah 2023)

Berdasarkan pengujian diatas, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa seluruh uji validitas pada setiap pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu 0,3388. Hal ini menunjukan pada seluruh pernyataan pada kuesioner kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ditujukan guna meninjau pengujian yang mengukur hasil yang mampu menginterpretasikan pada penggunaan objek sama dari penelitian yang dilakukan untuk menghasilkan data yang sama pula. Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas apabila nilai koefisien $\alpha > 0,60$.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,844	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,805	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,851	Reliabel

Sumber: Data Primer 2023

Dari pengujian yang diperoleh, dinyatakan bahwa semua variabel indikator mampu menghasilkan data yang reliabel. Dimana pada hasil pengujian data menunjukkan nilai Cronbach Alpha pada uji reliabilitas memiliki hasil yang lebih besar dibandingkan nilai koefiesien yang dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2.1 Hasil Pengujian Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

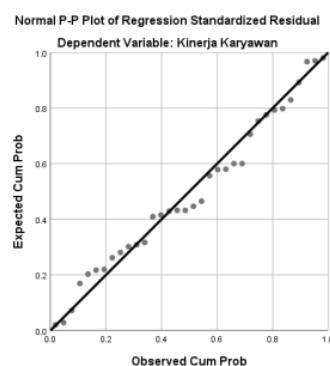
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24685388
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.078
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, (Diolah 2023)

Pengujian ini menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang menunjukkan 0,200 atau yang diartikan lebih besar dari pada kriteria dasar pengujian nilai $\alpha > 0,05$. Melalui hasil tersebut teridentifikasi nilai residual pada data berdistribusi secara normal. Tidak hanya itu pada grafik P – plot mengambarkan bahwa data berdistribusi normal pada diagonal serta diikuti garis diagonal yang ditunjukan pada grafik histogram yang menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal. Tidak hanya itu, pada model regresi juga menunjukkan bahwa adanya spesifikasi yang terindikasi memenuhi asumsi klasik.

Gambar 4 Grafik P-Plot Uji Normalitas



Sumber : Data Primer, (Diolah 2023)

Uji Multikolinearitas

Tabel 2.2 Hasil Pengujian Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.124	5.190		.602	.552		
	Motivasi Kerja	.466	.134	.560	3.481	.002	.508	1.968
	Lingkungan Kerja	.242	.147	.265	1.650	.109	.508	1.968

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, (Diolah 2023)

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh lebih besar daripada kriteria dasar nilai tolerance $\geq 0,10$. Dimana pada variabel Motivasi kerja menunjukkan hasil 0,508 sedangkan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,508. Tidak hanya itu apabila ditinjau melalui *nilai Variance Inflation Factor* (VIF) hasil yang diperoleh pun menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) = 1,968 dan Lingkungan Kerja (X_2) = 1,968 dimana hasil lebih kecil dari kriteria dasar nilai VIF ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui pengujian ini model regresi pada penelitian tidak memiliki kolerasi atau multikolinearitas dengan variabel independent.

Uji Autokolerasi

Tabel 2.3 Hasil Pengujian Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.592	.566	2.318	2.179

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, (Diolah 2023)

Ditinjau dari pengujian diatas, maka guna mengetahui pengambilan keputusan dari terjadi atau tidaknya autokorelasi didasarkan pada penjabaran:

Durbin Watson Upper < Durbin Watson < 4 – Durbin Watson Upper

Apabila diperoleh hasil yang menyatakan H null diterima, maka tidak terjadi autokorelasi

Diketahui:

$$n = 34 ; DW = 2,179 ; DL = 1,3325 ; DU = 1,5805$$

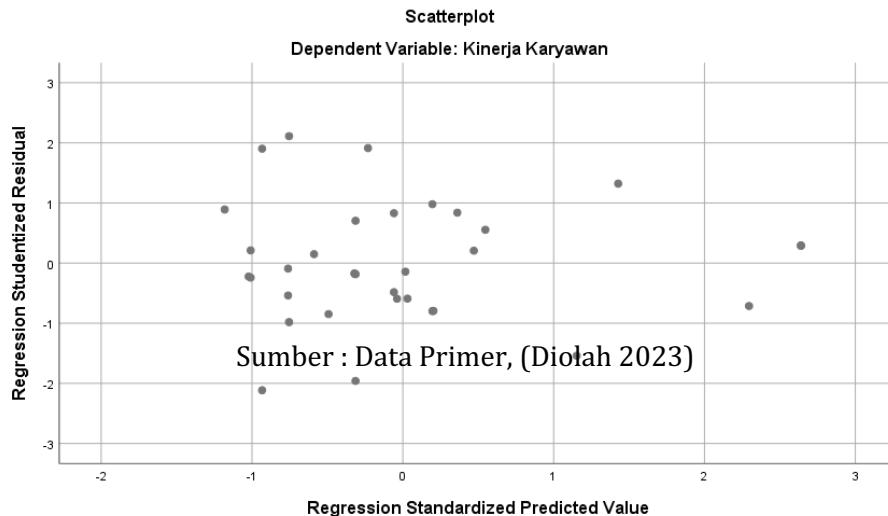
Maka diperoleh hasil : DU < DW < 4 – DU

$$= 1,5805 < 2,179 < 4 - 1,3325 \rightarrow 1,5805 < 2,179 < 2,4195$$

Dari hasil pengujian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada pengujian data pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Gamber 5. Grafik Pengujian Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot



Jika meninjau dari grafik diatas diinterpretasikan bahwa tidak ada satu pola yang jelas atau membentuk pola tertentu. Titik-titiknya menyebar merata pada bagian bawah dan atas pada sekitar angka 0 yang menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada pengujian penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.124	5.190		.602	.552
	Motivasi Kerja	.466	.134	.560	3.481	.002
	Lingkungan Kerja	.242	.147	.265	1.650	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, (Diolah 2023)

Melalui peninjauan diatas maka di peroleh nilai Koefisien yang ditampilkan pada kolom B, dengan demikian mampu ditinjau melalui perhitungan sebagai berikut:

Diketahui:

$$\alpha = 3,124 ; \quad \beta_1 X_1 = 0,466 \quad ; \quad \beta_2 X_2 = 0,242$$

Maka diperoleh perhitungan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 3,124 + 0,466 + 0,242$$

Berdasarkan pengujian diatas dari persamaan regresi tersebut, maka diperoleh pembahasan yang dijabarkan sebagai berikut :

- a. Pengujian menghasilkan nilai α sebesar 3,124 yang merupakan koefisien konstanta atau suatu keadaan dimana pada Kinerja Karyawan menunjukkan tidak adanya pengaruh atas variabel independent. Oleh karena itu apabila pengukuran Kinerja Karyawan memiliki nilai 0 maka variabelnya dinyatakan sebesar 3,124. Hal ini menandakan bahwa Kinerja Karyawan tetap bersifat statis meskipun tanpa adanya variabel independen.
- b. Meninjau dari nilai α pada variabel independent Motivasi Kerja yang menghasilkan pengujian sebesar 0,466. Dimana menginterpretasikan bahwa terdapat pengaruh positif yang berikan kepada Kinerja Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini menandakan bahwa akan selalu terjadi peningkatan pada satuan variabel yang mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,466 dengan catatan tidak ada komponen variabel lainnya yang diteliti.
- c. Sama halnya dengan nilai α pada variabel independent Lingkungan Kerja yang menunjukkan hasil pengujian sebesar 0,242. Dimana menginterpretasikan bahwa terdapat pengaruh positif yang berikan kepada Kinerja Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan dengan setiap kenaikan satuan variabel sebesar 0,242 dengan catatan yang sama dengan pembahasan pada hasil Motivasi Kerja

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Pengujian Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.022	2	121.011	22.518	.000 ^b
	Residual	166.596	31	5.374		
	Total	408.618	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer, (Diolah 2023)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar daripada Ftabel dengan keterangan yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar $22,518 > F_{tabel}$ sebesar 3,29. Tidak hanya itu sesuai dengan dasar kriteria yang digunakan nilai Sig yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05. Oleh karena itu Hipotesis 1 (H_1) pada penelitian ini diterima yang menandakan bahwa adanya pengaruh secara simultan dari variabel independent terhadap variabel dependen pada Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Pengujian Uji t

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	3.124	5.190		.602	.552
	Motivasi Kerja	.466	.134	.560	3.481	.002
	Lingkungan Kerja	.242	.147	.265	1.650	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, (Diolah 2023)

Melalui pengujian ini, didapatkan bahwa t tabel sebesar 2,040. Oleh karena itu maka hasil yang diperoleh, diantaranya,

- Adanya pengaruh secara parsial pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian yang menghasilkan bahwa t hitung sebesar $3,481 > t$ tabel sebesar 2,040. Hal ini menyatakan bahwa Hipotesis 2 (H_2) diterima.
- Tidak ada pengaruh secara parsial pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian yang menghasilkan bahwa t hitung sebesar $1,650 < t$ tabel sebesar 2,040. Hal ini menyatakan bahwa Hipotesis 3 (H_3) ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Guna mengetahui kemampuan dalam menerapkan variasi variabel dependen maka menggunakan pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.566	2.318

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer, (Diolah 2023)

Melalui tabel tersebut, diperoleh R^2 (R^2) = 0,592 atau 59% yang menyatakan bahwa secara bersama – sama mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yang ditunjukkan pada hasil pengujian tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 41% atau 0,418 yang memungkinkan adanya pengaruh dari variabel lainnya selain yang terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan hasil yang menginterpretasikan bahwa H_1 dan H_2 diterima sedangkan untuk H_3 ditolak. Menindaklanjuti terkait poin tersebut sesuai dengan hasil pengujian pada H_1 diperoleh dari nilai F hitung = 22,518 lebih besar daripada F tabel = 3,29 serta nilai signifikan lebih kecil daripada dasar kriteria pengujian. Oleh karena itu H_1 diterima yang menandakan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa.

Sedangkan pada pengujian variabel Motivasi Kerja pada H_2 diperoleh dengan hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Terbukti dari t hitung = 3,481 lebih besar daripada t tabel = 2,040 dengan tingkat signifikansi 0,002. Selaras dengan itu maka nilai signifikansi (α) lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,005$) serta memiliki nilai regresi positif dengan nilai sebesar 0,446 dapat diartikan bahwa H_2 diterima.

Berbanding terbalik dengan hasil pada pengujian variabel Lingkungan Kerja yang diteliti pada H_3 dimana terdapat adanya pengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Berdasarkan hasil pengujian menghasilkan t hitung = 1,650 lebih kecil daripada t tabel = 2,040 dengan tingkat signifikansi 0,109 yang menandakan lebih besar dari 0,05 ($0,109 > 0,005$) serta nilai regresi yang positif sebesar 0,242. Melalui hasil pengujian data dapat diartikan bahwa H_3 ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Selaras dengan tujuan penelitian ini dalam mengidentifikasi adanya hubungan pengaruh yang diberikan dari variabel independent terhadap variabel dependen. Melalui pengujian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Namun pada pengujian parsial pengaruh signifikan hanya ditunjukkan pada variabel Motivasi Kerja, tidak dengan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa. Hal ini dinilai karena penataan meja kerja dan ruang kerja yang dimiliki setiap karyawan dinilai tidak memiliki ruang yang cukup sehingga setiap karyawan tidak memiliki privasi saat melaksanakan pekerjaan di tempat kerja. Sehubungan dengan itu kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi hasil kinerjanya sehingga perlunya memperhatikan tata letak meja kerja. Hubungan kerja yang baik melalui komunikasi kerja antara karyawan maupun pimpinan mampu menjadi dampak yang baik dari faktor lingkungan kerja non fisik yang dioptimal di BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Dengan demikian perlu diimbangi dengan kegiatan evaluasi sebagai controlling kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian mampu meminimalisir adanya ketidaksesuaian yang mampu menghambat pelaksanaan tujuan organisasi di masa yang akan datang. Menginggat setiap pekerja memiliki kemampuan serta

pengetahuan yang berbeda-beda dalam mengimplementasikan pekerjaannya di lapangan. Selain itu dengan memperhatikan setiap aspek pada lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik dalam pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi yang mendukung kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. Vol 26 (2), 66 - 76.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)* Vol. 3 No. 3, 312 - 321.
- Arista, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)* Vo. 4 No. 7, 1074 - 1087.
- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M. S. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI REVISI. *Bumi Aksara*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2 No. 2, 170 - 183.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal* Vol. 2 No. 2, 52 - 63.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyato, D. (2018). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt ElRaushan Tangerang. *Jenius*. Vol 3, No. 2, 156 - 165.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar , E., ... Salmia. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.