

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Sumedang

Indra Setiawan<sup>1\*</sup>, Sri Astuti Pratminingsih<sup>2</sup>  
Magister Manajemen Univeritas Widyatama  
Indra.setiawan@widyatamaa.ac.id

Received 22 Juli 2024 | Revised 25 Juli 2024 | Accepted 30 Juli 2024

\*Korespondensi Penulis

### Abstract

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek sangat penting dalam perusahaan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu motivasi dan lingkungan kerja Berdasarkan dari latar belakang masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi dan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif verifikatif dengan sampel 68 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 23,9% terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Artinya semakin baik motivasi pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 38,2% terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tercipta maka kinerja pegawai semakin meningkat. 3) Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 30,6% terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Artinya bahwa semakin baik motivasi dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Sumedang semakin meningkat.

**Kata Kunci:** Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

### Abstract

*Employee performance is one of the most important aspects in the company. An employee's performance is influenced by several factors, including motivation and work environment Based on the background of the problem, this study aims to find out the condition and influence of motivation and work environment on employee performance. The method used in this study is a verifiable descriptive method with a sample of 68 people. The results of the study showed that: 1) Motivation had a positive and significant effect on the performance of BPJS Kesehatan Sumedang Branch employees. This means that the better the motivation of employees, the higher the performance of employees. 2) The work environment has a positive and significant effect on the performance of BPJS Kesehatan Sumedang Branch employees, which is 38.2%. This means that the better the work environment is created, the better the performance of employees will increase. 3) Motivation and work environment have a positive and significant effect on the performance of BPJS Kesehatan Sumedang Branch employees, which is 30.6%. This means that the better the motivation and work environment, the better the performance of BPJS Kesehatan Sumedang Branch employees.*

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

## PENDAHULUAN

Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) bertujuan untuk memberikan perlindungan kesehatan dalam bentuk manfaat pemeliharaan kesehatan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar

kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dianggap penting bagi seluruh perusahaan karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama yang dimiliki oleh perusahaan yang harus dikelola dengan baik karena akan berdampak pada jalannya roda perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yaitu merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pasti memerlukan tenaga seorang karyawan dalam menjalankan usahanya, oleh karena itu perusahaan harus melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara tepat agar karyawan dapat memberikan kontribusi secara maksimal terhadap perusahaan.

Revolusi industri yang kini bergerak menuju 5.0 telah membuat beberapa perubahan dari lingkungan dan cara kerja di dalam suatu organisasi. Perubahan yang begitu cepat di berbagai bidang menuntut organisasi untuk dapat menyesuaikan diri terhadap kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu dalam menjawab kebutuhan atas organisasi yang adaptif, organisasi dapat ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya dua orang atau lebih yang terdiri dari berbagai macam komponen yang berbeda dan saling memiliki ketergantungan dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (Handoko, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuan dari organisasinya. Semakin canggih teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional, maka perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukannya koordinasi dan kerja sama antara individu organisasi. Manusia atau individu selalu berinteraksi dengan individu lainnya dengan menampilkan berbagai perilaku, baik perilaku yang dibawa dari lahir maupun pengalaman dari pengaruh lingkungan (Handoko, 2018)

Demikian pula halnya dengan BPJS Kesehatan yang merupakan sebuah badan pelayanan publik yang bertanggung jawab menyelenggarakan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Kartu Indonesia Sehat (KIS) sangat bergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia yang optimal dalam menjalankan pelayanan publik kepada masyarakat khususnya di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Sumedang. Menurut Ratnasari & Sutjahjo (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas setiap periode tertentu. Pernyataan berikut diperjelas dalam Mangkunegara (2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi sehingga membentuk suatu capaian dan tujuan tertentu.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek sangat penting dalam perusahaan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan & Bahri (2018) motivasi adalah suatu penggerak yang timbul dari diri seseorang untuk bertindak dengan rajin sesuai dengan tugas yang telah dibebankan. Menurut Andika. R, Widjarnako. B (2019) motivasi diartikan sebagai kegiatan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu hal dan tindakan yang membawanya pada keadaan yang optimal.

Pada penelitian sebelumnya terdapat reiset gap terhadap hasil pengaruh yang terjadi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Hasibuan & Bahri (2018); Nurhalizah & Oktiani (2024); Rosmaini et al. (2019) menunjukkan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain (Vicky et al., 2023) menunjukkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ebako Nusantara. Sedangkan dalam penelitian Julianry et al. (2017) menyebutkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan langsung penulis yang merupakan salah satu Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Sumedang, lingkungan kerja kantor saat ini dirasa tidak sesuai dengan Standar yang ada. Berdasarkan Peraturan Direksi BPJS Kesehatan Nomor 112 Tahun 2014, luas tanah dan bangunan standar Kantor Cabang di BPJS Kesehatan adalah seluas 1000 m<sup>2</sup>, namun kondisi Kantor Cabang Sumedang saat ini luasnya adalah 726 m<sup>2</sup>, dan sudah terlihat bahwa luas kantor ini tidak sesuai dengan standar yang ada, dan penulis duga merupakan salah satu faktor penyebab penurunan kinerja Pegawai pada sektor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Rosento et al., 2022). Menurut Ahmad et al. (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga pernah dikaji oleh Caroline et al. (2018), pada LPP RRI Manado yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Manado. Peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Namun, lingkungan kerja tidak selamanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2021) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan relevan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung karena pada variabel lingkungan kerja diperoleh hitung lebih kecil dari variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan literatur di atas tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Sumedang.

## METODE

Jenis penelitian adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Sumedang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka (*Library Research*). Studi pustaka merupakan cara mengumpulkan data melalui media kepustakaan berupa buku-buku, jurnal-jurnal, dan literatur lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik analisis data menggunakan uji T.

## HASIL dan PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas didefinisikan bahwa sejauhmana keakuratan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan pada responden. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% dengan nilai r tabel untuk  $df=66$ . Jika r hitung  $>$  r tabel berarti item dinyatakan valid, dan apabila r hitung  $<$  r tabel maka item dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel disajikan pada tabel 4.5, tabel 4.6 dan tabel 4.7

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,586	0,2387	Valid
X1.2	0,772	0,2387	Valid
X1.3	0,688	0,2387	Valid
X1.4	0,772	0,2387	Valid
X1.5	0,734	0,2387	Valid
X1.6	0,564	0,2387	Valid
X1.7	0,772	0,2387	Valid
X1.8	0,260	0,2387	Valid
X1.9	0,586	0,2387	Valid

Sumber : Pengolahan Data Program SPSS

**Tabel 2** Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,722	0,2387	Valid
X2.2	0,621	0,2387	Valid
X2.3	0,755	0,2387	Valid
X2.4	0,896	0,2387	Valid
X2.5	0,626	0,2387	Valid
X2.6	0,896	0,2387	Valid
X2.7	0,425	0,2387	Valid

**Tabel 3** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,534	0,2387	Valid
Y2	0,686	0,2387	Valid
Y3	0,818	0,2387	Valid
Y4	0,807	0,2387	Valid

Y5	0,813	0,2387	Valid
Y6	0,769	0,2387	Valid

Sumber : Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,2387 sehingga dapat mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya. Berkaitan dengan pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang dilakukan sama yakni dengan langkah pengujian validitas. Proses dan *output* keduanya bersamaan muncul. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Uji reliabilitas dengan memanfaatkan program SPSS 27 disajikan dalam tabel 4.

**Tabel 4** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	No Item
Motivasi Kerja	0,855	9
Lingkungan Kerja	0,832	7
Kinerja Pegawai	0,832	6

Sumber : Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha > 0,70 yaitu 0,855, 0,832, dan 0,832 dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan reliabel.

### Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menganalisis data yang diperoleh dari hasil pengolahan data penelitian berdasarkan jawaban responden pada kuesioner dengan analisis linear kontinum. Sukestiyarno (2014) mengemukakan bahwa kegiatan membuat tabulasi nilai atau disebut juga tabel distribusi frekuensi adalah dengan mengelompokkan data menurut batas interval tertentu. Selanjutnya akan dijelaskan deskripsi untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode interpretasi skor.

### Motivasi Kerja

Pada penelitian ini Motivasi kerja diukur dengan 3 dimensi yaitu *Need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need for power*. Setiap dimensi diukur oleh 3 indikator yang dijadikan pertanyaan penelitian. Selanjutnya hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja disajikan dalam tabel 5.

**Tabel 5** Tabulasi Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Skor	Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS			
1	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan	17	34	13	4	0	68	268	3,94
2	Saya ingin menambah wawasan untuk mencapai target yang diberikan	16	30	19	4	0	68	263	3,87
3	Saya merasa puas apabila target saya tercapai	7	46	11	4	0	68	260	3,82
4	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja atau atasan saya	14	35	14	5	0	68	262	3,85
5	Saya lebih menyukai bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	20	29	17	2	0	68	271	3,99
6	Perusahaan memberikan kegiatan-kegiatan di luar jam kerja dengan tujuan untuk	17	11	3s4	6	0	68	243	3,57



	mempererat hubungan antar pegawai								
7	Saya memiliki dorongan untuk mendapatkan promosi jabatan	14	35	14	5	0	68	262	3,85
8	Saya memiliki kemampuan dalam mempengaruhi rekan kerja untuk melakukan suatu pekerjaan	16	49	2	1	0	68	284	4,18
9	Saya senang bekerja lebih keras untuk mendapat promosi jabatan	17	34	13	3	0	68	268	3,94
	Total						612	2381	3,89

(Sumber: Pengolahan Data Kuesioner)

Berdasarkan hasil kuisisioner penelitian pada variable Motivasi Kerja (X1), pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah pegawai memiliki kemampuan dalam mempengaruhi rekan kerja untuk melakukan suatu pekerjaan dengan skor rata-rata sebesar 4,18. Dapat diartikan bahwa Sebagian besar pegawai memiliki dorongan untuk mempengaruhi rekan kerja dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Dan apabila dorongan tersebut dipertahankan oleh pegawai, maka diharapkan pegawai memiliki motivasi dalam meraih promosi jabatan dan memenuhi *need for power* dalam melakukan pekerjaan.

Untuk hasil skor rata-rata pada variable motivasi yang memiliki skor terendah yaitu pernyataan perusahaan memberikan kegiatan di luar jam kerja dengan tujuan untuk mempererat hubungan antar pegawai dengan skor rata-rata sebesar 3,57. Dapat diartikan sebgain besar pegawai memiliki persepsi bahwa perusahaan belum melakukan upaya maksimal dalam meningkatkan hubungan antar pegawai agar pegawai memiliki dorongan untuk berprestasi.

### Lingkungan Kerja

Pada penelitian ini lingkungan kerja diukur dengan 5 indikator yaitu penerangan/ cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan bekerja dan hubungan antar pegawai.. Selanjutnya hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja diasjikan dalam tabel 6.

**Tabel 6** Tabulasi Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Skor	Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS			
1	Perusahaan menyediakan toilet yang bersih dan mudah dijangkau	23	35	9	1	0	68	284	4,18
2	Penerangan di tempat kerja saya sudah baik	2	54	11	1	0	68	261	3,84
3	Suhu udara di tempat kerja saya sudah baik dan nyaman	22	39	7	0	0	68	287	4,22
4	Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat kerja saya sudah baik	27	29	11	1	0	68	268	3,94
5	Ruangan yang disediakan perusahaan sudah cukup baik untuk melakukan pekerjaan saya	1	36	30	1	0	68	241	3,54
6	Keamanan Kerja di perusahaan saya cukup aman dan memadai	27	29	11	1	0	68	268	3,94
7	Hubungan antar Pegawai membantu saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik	30	22	15	1	0	68	285	4,19
	Total						476	1894	3,98

(Sumber: Pengolahan Data Kuesioner)

Berdasarkan hasil kuisisioner penelitian diketahui bahwa pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi adalah suhu udara di kantor sudah dinilai baik dan nyaman dengan skor rata-rata 4,22. Hal tersebut dapat diartikan bahwa perusahaan dalam hal ini BPJS Kesehatan Cabang Sumedang dinilai telah memberikan kondisi suhu yang baik dan nyaman bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.



Item pernyataan yang memiliki skor terendah adalah pernyataan mengenai ruangan yang diseiakan oleh perusahaan sudah cukup baik dalam mendukung pekerjaan, dengan skor rata-rata sebesar 3,54. Hal tersebut dapat diindikasikan bahwa pegawai menilai BPJS Kesehatan Cabang Sumedang perlu melakukan perbaikan dalam penataan ruang kerja untuk memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

### Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini Motivasi kerja diukur dengan 3 dimensi yaitu *Need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need for power*. Setiap dimensi diukur oleh 3 indikator yang dijadikan pertanyaan penelitian. Selanjutnya hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja disajikan dalam tabel 7.

**Tabel 7** Tabulasi Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Skor	Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS			
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	1	57	6	4	0	68	259	3,81
2	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan ketepatan hasil pekerjaan saya	6	53	8	1	0	68	268	3,94
3	kualitas dan hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	7	51	8	2	0	68	267	3,93
4	Saya tidak pernah merasa terbebani terhadap beban pekerjaan yang diberikan kepada saya	19	38	9	2	0	68	278	4,09
5	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	27	28	13	0	0	68	286	4,21
6	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	29	26	11	2	0	68	286	4,21
Total							408	1644	4,03

(Sumber: Pengolahan Data Kuesioner)

Berdasarkan hasil kuisisioner penelitian diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi adalah pernyataan saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan dan jumlah dari hasil pekerjaan yang selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan dengan skor rata-rata sebesar 4,21. Kondisi tersebut dapat diartikan bahwa pegawai menilai dirinya sudah berupaya dalam memperbaiki kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan sudah memberikan kinerja terbaik untuk hasil pekerjaan yang selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pernyataan yang memiliki skor terendah adalah saya memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan saya dengan skor sebesar 3,81. Meskipun secara intrepetasi variable skor tersebut termasuk dengan kategori cukup, perusahaan dapat mengkaji lebih dalam apakah diperlukan upaya dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya.

### Hasil Uji Model/ Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai syarat melakukan uji regresi linear berganda guna mendapatkan hasil yang terbaik. Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, residu dari persamaan regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov. Alat uji ini bisa disebut dengan K-S yang tersedia dalam program SPSS 26 for Mac. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 8** Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		68	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.45503137	
Most Extreme Differences	Absolute	.125	
	Positive	.072	
	Negative	-.125	
Test Statistic		.125	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.010	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.009	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.006
		Upper Bound	.011

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

(Sumber: Pengolahan Data Program SPSS)

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.100 > 0.05$ , maka disimpulkan data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat gejala multikolinearitas. Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat VIF masing-masing variabel independen, jika nilai  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

**Tabel 9** Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X1)	.963	1.039
	Lingkungan Kerja (X2)	.963	1.039

(Sumber: Pengolahan Data Program SPSS)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10.00, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatanlain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji heterokedastisitas dengan cara melihat nilai signifikansi masing-masing variabel dengan absolut residual. Jika  $Sig > 0,05$  maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

**Tabel 10** Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.489	3.141		2.384	.020
	Motivasi Kerja (X1)	.239	.072	.349	3.310	.002
	Lingkungan Kerja (X2)	.382	.109	.368	3.492	.001

(Sumber: Pengolahan Data Program SPSS)



Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, nilai signifikansi Motivasi Kerja (0,02) dan Lingkungan Kerja (0,05) lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah heterokedastisitas.

**Uji Kesesuaian Model**

Uji kesesuaian model menggunakan kriteria Uji F untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan rumusan hipotesis sebagai berikut.

Ho :  $b_1 = b_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama menjelaskan Kinerja Pegawai (Y).

H<sub>1</sub>:  $b_1 \neq b_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh Mtoivasi Kerja (X1) dan LIngkungan Kerja (X2) secara bersama-sama menjelaskan Kinerja Pegawai (Y).

Probability = 0,05/ 5%

Kriteria: Tolak Ho jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , terima Ho jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$

**Tabel 11** Uji F ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.061	2	89.031	14.331	.000 <sup>b</sup>
	Residual	403.821	65	6.213		
	Total	581.882	67			

(Sumber: Pengolahan Data Program SPSS)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai fhitung sebesar 14,331 nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tabel F untuk  $\alpha = 0,05$  adalah 3,090. Dalam penelitian ini nilai f hitung (14,331) > ftabel (3,090) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

**Hasil Analisa Verifikatif**

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Uji Regresi Linear dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil uji regresi linear melalui pengolahan data menggunakan program SPSS 27 disajikan dalam tabel 12.

**Tabel 12** Analisis Regresi Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.489	3.141		2.384	.020
	Motivasi Kerja (X1)	.239	.072	.349	3.310	.002
	Lingkungan Kerja (X2)	.382	.109	.368	3.492	.001

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Pengolahan Data Program SPSS)

Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai konstanta variabel motivasi sebesar 7,489 artinya jika tidak ada nilai Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai adalah 7,489. Koefisien regresi Motivasi Kerja bernilai positif yaitu 0,239 dengan nilai Sig 0.00 < 0.05 maka Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya setiap kenaikan satu kali pada nilai satuan di motivasi kerja maka akan menaikkan pula Kinerja Pegawai sebesar 0,239.

Koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,382 bernilai positif dengannilai Sig 0.000 < 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya setiap kenaikan satu kali pada nilai satuan di lingkungan kerja maka akan menaikkan pula Kinerja Pegawai sebesar 0,382.





**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R<sup>2</sup>). Jika (R<sup>2</sup>) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R<sup>2</sup>) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 13.** Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.553 <sup>a</sup>	.306	.285	2.49251	1.790

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber: Pengolahan Data Program SPSS)

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai korelasi/ hubungan (R) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah 0,553 dan diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,306. Hal tersebut berarti apabila digabungkan kontribusi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,306 atau 30,6 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 59,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan thitung disajikan melalui tabel 14.

**Tabel 14.** Uji Coefficients<sup>a</sup> Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.489	3.141		2.384	.020
	Motivasi Kerja (X1)	.239	.072	.349	3.310	.002
	Lingkungan Kerja (X2)	.382	.109	.368	3.492	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber: Pengolahan Data Program SPSS)

**Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho:  $b \leq 0$  Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

H1:  $b > 0$  Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka H<sub>1</sub> terdukung dan H<sub>0</sub> tidak terdukung. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> terdukung dan H<sub>1</sub> tidak terdukung. Berdasarkan hasil statistik diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) adalah  $t_{hitung}$  (3.310) >  $t_{tabel}$  (1.984) dengan sig 0.000 < 0.05 maka H<sub>0</sub> tidak terdukung dan H<sub>1</sub> terdukung. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil statistik diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah  $t_{hitung}$  (3,492) >  $t_{tabel}$  (1.984) dengan sig 0.000 < 0.05 maka H<sub>0</sub> tidak terdukung dan H<sub>1</sub> terdukung yang menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

**Pembahasan**

Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Sumedang yang artinya bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai dan semakin baiknya lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 23,9%. Hal ini sejalan dengan penelitian



Sudjatmoko & Rusilowati (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saat ini motivasi pegawai BPJS Kesehatan Cabang Sumedang sudah cukup baik, namun dapat lebih ditingkatkan jika perusahaan berupaya dalam meningkatkan motivasi pegawai sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Motivasi menjadi sebuah kekuatan atau dorongan atau kemampuan gerak yang melekat pada setiap individu, hal mana ini menyebabkan munculnya perilaku manusia. Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berbagai penelitian menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi memberikan dorongan terhadap kinerja. Kinerja merupakan aktivitas yang dilakukan setiap orang sehingga menciptakan suatu nilai bagi perusahaan (Asnawi, 2020; Kasmir, 2019). Aktivitas tersebut menyatu dengan sikap dan perilaku demi menyelesaikan tugas-tugas di dalam organisasi. Manajemen organisasi mengatur karyawan agar menjalankan tugas dengan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi acuan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Bariqi, 2020; Taufik & Harini, 2021).

Motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman dan kondusif perlu dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan (Erawati, 2022; Rombe & Dongoran, 2021; Setyawan, 2018). Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan atau pegawai melakukan kegiatan pekerjaannya setiap hari. Jika perusahaan tidak memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja maka akan membuat karyawan menjadi terganggu dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Indikator dari lingkungan kerja antara lain : Penerangan cahaya, Suhu Udara, Suara bising, Keamanan bekerja dan Hubungan antar pegawai. lingkungan kerja berpengaruh luar biasa dan luar biasa terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Lestari & Ghaby, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Fachreza et al., 2018; Kurnia et al., 2022).

## SIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 23,9% terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Artinya semakin baik motivasi pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 38,2% terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tercipta maka kinerja pegawai semakin meningkat. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 30,6% terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Artinya bahwa semakin baik motivasi dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Sumedang semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.
- Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi .... *Jurnal Mahasiswa Manajemen*.
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Caroline, J., S., O., & Nelwan, V. P. K. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Erawati, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia .... In *Diponegoro Journal of Management* (Vol. 7, Issue 2).
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen. In *Handoko, T.Hani*.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5.
- Kurnia, E. H., Widodo, H. P., & Zuhroh, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Artline Globalindo). *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 97–103. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i7.435>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.38536>
- Rosento, Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Swabumi*, 10(2), 2022.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1).
- Sihotang, J. S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Kppn Di Sumatera Barat. *Journal of Management Review*, 5(1), 611–619.
- Sudjatmoko, S., & Rusilowati, U. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 286. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17133>
- Sukestiyarno. (2014). Statistika Dasar. In *Yogyakarta: Andi*.
- Taufik, I., & Harini, S. (2021). the Effect of Compensation, Work Environment, Leadership Style, and Work Load, on Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 7(2).
- Vicky, D., Adrianna, H., & Phan, B. (2023). Use of Gadgets by Early Childhood in the Digital Age to Increase Learning Interest. *Scientecho: Journal of Science and Technology*, 2(1), 17–34. <https://doi.org/10.55849/scientecho.v2i1.58>