



DETERMINAN : KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA BCA

Budiman Abdulah^{1*}, Trisniati² (*coresponden author*)

^{1,2}STIE Muhammadiyah Jakarta, funnisakhoiri84@gmail.com; budiman_ide@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) Mangga Besar, Jakarta Pusat dengan jumlah populasi 300 orang dan sampel 100 orang. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Data diolah dengan *software SPSS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat di terima, di mana semua variabel berpengaruh positif. Hasil penelitian ini mendukung teori dari *Maslow's Need Hierarchy Theory*, dimana manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi rasa aman dan nyaman baik secara personal atau berkelompok dalam lingkungan kerja. Bukti empiris ini dapat digunakan sebagai deskripsi dan masukan para pimpinan dalam meningkatkan *performace karyawan* melalui motivasi dan lingkungan yang dapat dimanfaatkan dalam mendukung peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of motivation and work environment on employee performance at PT Asuransi Jiwa BCA (BCA Life) Mangga Besar, Central Jakarta with a population of 300 people and a sample of 100 people. This research method uses quantitative research. Data collection techniques are carried out by making observations with questionnaire media. The data analysis method used multiple linear regression. The data is processed by SPSS software. The results show that all hypotheses can be accepted, where all variables have a positive effect. The results of this study support the theory of Maslow's Need Hierarchy Theory, where humans have various needs and try to encourage them to move to fulfill a sense of security and comfort either individually or in groups in the work environment. This empirical evidence can be used as a description and input for leaders in improving employee performance through motivation and an environment that can be used to support performance improvement.

Keywords: Motivation, Work Environment and Employee Performance

Naskah diterima : 13-09-2021, Naskah dipublikasikan : 28-09-2021

PENDAHULUAN

Setiap kegiatan organisasi perusahaan, sumber daya manusia tentu memerlukan adanya gairah dan dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan. Gairah tersebut harus di dapat dari individu itu sendiri dalam bentuk motivasi. Faktor motivasi kerja seseorang dapat mengukur sejauh mana gairah karyawan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Demi terciptanya keberlangsungan kinerja perusahaan tentulah peranan sumber daya manusia yang menjadi faktor utama. Pentingnya faktor motivasi kerja dalam sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan suatu usaha maka hal ini harus di ketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan itu sendiri. Dikatakan penting karena faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Faktor lain yang harus diperhatikan dalam membangkitkan motivasi kerja karyawan yaitu lingkungan dan atau kondisi lingkungan kerja. Jika tidak di imbangi dengan lingkungan atau kondisi kerja yang nyaman maka dorongan motivasi akan pudar dan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan di suatu organisasi perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun pada PT. Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) merupakan salah satu anak usaha Grup BCA yang berkantor pusat di Jakarta yang bertujuan memberikan layanan asuransi jiwa kepada seluruh masyarakat Indonesia. Saham *BCA Life* di miliki oleh PT Bank Central Asia, Tbk. (BCA) dan individu. Dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat, *BCA Life* akan senantiasa berusaha untuk memberikan layanan terbaik kepada para nasabah PT. Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*). Pemasaran produk dari PT Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) tidak hanya 1 melainkan ada 3 jalur pemasaran yaitu; jalur *telemarketing*, *bancassurance*, *corporate solution* dan *credit life*, penulis akan membatasi penelitian ini pada jalur telemarketing PT Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) yang berlokasi di Mangga Besar, Jakarta Pusat.

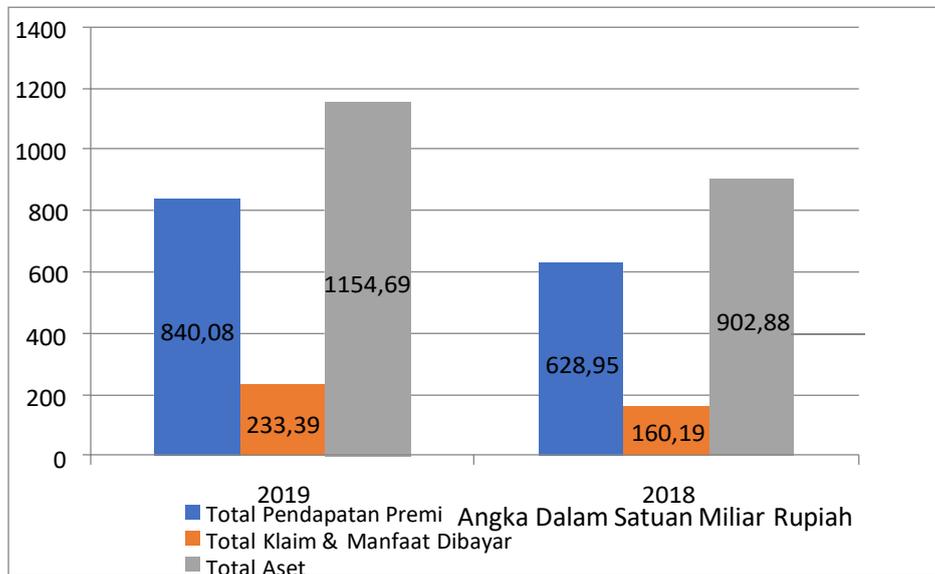
Berdasarkan observasi ke lapangan yang dilakukan di perusahaan PT Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) ini maka di dapat salah satu fenomena adalah adanya beberapa karyawan yang sulit mencapai target kerja serta sulit terpusat pada pekerjaannya, sehingga dalam penyelesaian tugas tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan dan berdampak pada peneurunan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hal ini dapat di lihat dari *press relese* tanggal 29 April 2020 dengan data sebagai berikut:

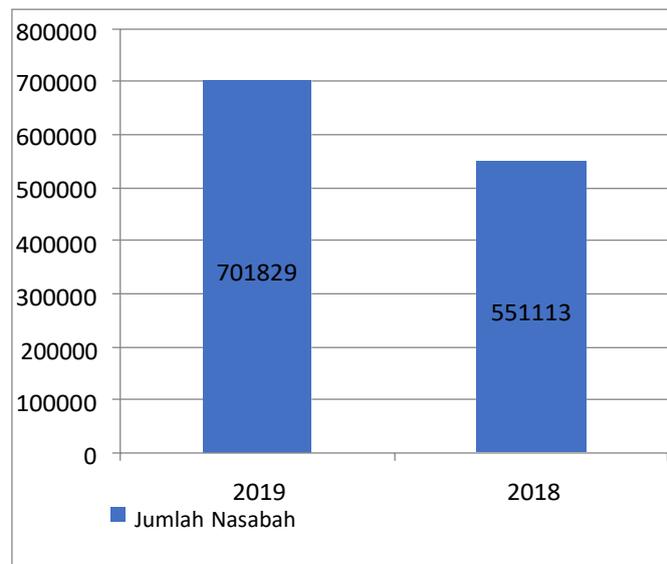
PT ASURANSI JIWA BCA LAPORKAN PERTUMBUHAN POSITIF DI TAHUN 2019

Informasi Laporan Keuangan	2019	2018	Pertumbuhan
Total Pendapatan Premi	Rp 840,08 miliar	Rp 628,95 miliar	33,57%
Total Klaim & Manfaat Dibayar	Rp 233,39 miliar	Rp 160,19 miliar	45,69%
Total Aset	Rp 1.154,69 miliar	Rp 902,88 miliar	27,89%
Laba/Rugi Komprehensif	Rp 12,86 miliar	(Rp 78,80 miliar)	116,31%
Jumlah Nasabah	701.829 orang	551.113 nasabah	27,35%
Rasio Pencapaian Solvabilitas	578,52%	657,91%	

Gambar 1. Laporan Pertumbuhan PT. Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) Tahun 2019.
Sumber : www.bcalife.co.id



Gambar 2. Laporan Pertumbuhan PT Asuransi Jiwa BCA Tahun 2018 – 2019
Sumber : Data di olah (2020)

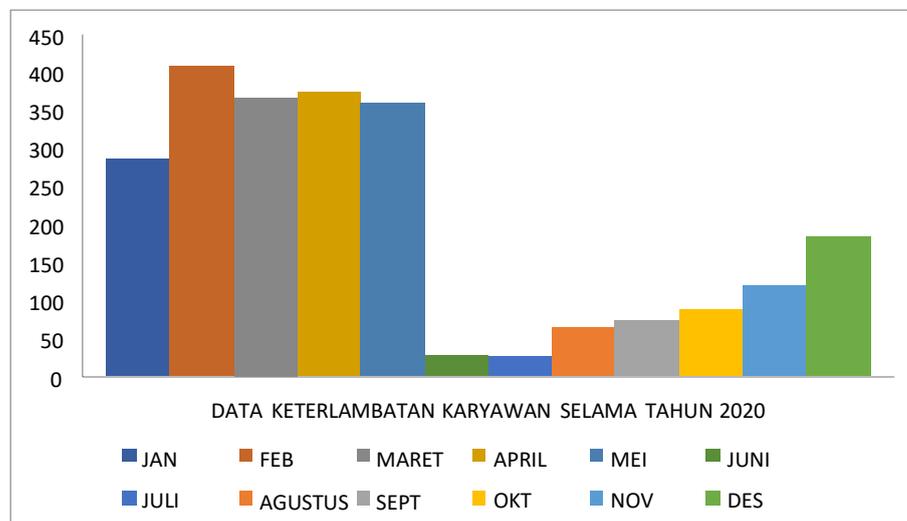


Gambar 3. Laporan Pertumbuhan PT. Asuransi Jiwa BCA Tahun 2019
Sumber : Data di olah (2020)

Walaupun adanya pertumbuhan yang signifikan dari total pendapatan premi pertumbuhan jumlah nasabah dari tahun 2018 ke 2019 dapat di lihat adalah berjumlah 27,35% yang pada dasarnya bisa lebih banyak dengan adanya peningkatan kinerja telemarketing yang ada. Namun dengan adanya *pandemic* virus *COVID-19* ini yang menyebar ke seluruh dunia maka menyebabkan terbatasnya aktivitas kegiatan manusia, sektor – sektor industri atau perusahaan menurunkan atau bahkan menghentikan produktivitasnya. *Pandemic* virus Corona ini telah memberikan dampak signifikan pada penurunan perekonomian di seluruh dunia salah satunya di Indonesia.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan adanya pemecahan masalah atau solusi dari hal tersebut. Salah satu contoh kecilnya adalah mulai menanamkan niat dalam diri dari seorang karyawan untuk disiplin waktu kerja dalam arti tidak mengulur waktu pekerjaan dikarenakan *WFH* dan bisa menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin, dan dari sisi perusahaan diperlukan adanya pembenahan terhadap sistem yang baru dengan adanya perubahan lingkungan kerja dan mempertahankan atau bahkan menaikkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2008) dalam Risky dkk (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Hal ini terlihat dari grafik absensi karyawan yang terlambat dalam hadir ke perusahaan akibat dari perubahan sistem lingkungan kerja akibat *pandemic* corona.



Gambar 4. Grafik Keterlambatan Karyawan periode Jan – Des 2020
Sumber : Data di olah (2021)

Dari tabel diatas bisa di lihat adanya grafik penerunun keterlambatan pada masa pandemi rentang waktu bulan januari sampai dengan bulan desember 2021. Dari itu perusahaan menerapkan aturan. Adanya pembagian jam kerja di bulan maret dikarenakan *COVID-19* yaitu mulai dari 09:00 s/d 12:00 dan 12:00 s/d 16:00, Untuk bulan april dan mei ada perubahan jam kerja yang awalnya masuk jam 08:30 menjadi 09:00 akibat *COVID-19*, Untuk bulan juni s/d desember sebageaian karyawan ada yang bekerja dari rumah (*WFH*) dengan sistem *rolling*.

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Akan tetapi penelitiannya tidak cukup komprehensif dan tidak dilakukan di dalam analisis situasi pandemi di mana secara efek domino adanya pandemic *COVID-19* memaksa perusahaan dalam berpacu untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi mempertahankan pengembangan perusahaan. Kiki Cahaya Setiawan (2015) Meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang menunjukan Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Siti Hajar Sidoarjo dan Misbachul Munir (2010) meneliti Pengaruh



Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dan menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Agus Murdianto (2012) meneliti menunjukkan pengujian hipotesis pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian hipotesis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja disimpulkan secara parsial Tempat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hendri Sembiring (2020) meneliti Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan menunjukkan Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

Aldo Herlambang Garjito (2014) meneliti Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Andalan Karmand Surabaya dan menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Edi P. Edi Sumantri (2016) menunjukkan pengaruh signifikan antara faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja karyawan. Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) menunjukkan Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada obyek penelitian yang dilakukan pada masa normal dan pandemi covid pada telemarketing PT Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) yang berlokasi di Mangga Besar, Jakarta Pusat.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam Manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Setiap kegiatan organisasi perusahaan, sumber daya manusia tentu memerlukan adanya gairah dan dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan. Gairah tersebut harus di dapat dari individu itu sendiri dalam bentuk motivasi. Faktor motivasi kerja seseorang dapat mengukur sejauh mana gairah karyawan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. *“This condition explains that the quality of human resources determines the quality of the process to be carried out so that it can produce good goals. This can be realized if human resources are able to work better with high job satisfaction”* (Djestawana, 2012: 22) dalam (Wulan 2019). Robbert Heller dalam Wibowo (2014) menjelaskan motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Aidin (2017) menjelaskan factor-faktor motivasi terbagi 3. 1. Karakteristik individu yang terdiri dari (Minat, Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, Kebutuhan individual, Kemampuan atau kompensasi. Pengetahuan tentang pekerjaan, Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai). 2. Faktor-faktor pekerjaan terdiri dari Faktor lingkungan pekerjaan (Gaji dan benefit yang diterima, Kebijakan-kebijakan perusahaan, Supervisi, Hubungan antar manusia, Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya).



Budaya organisasi) Faktor dalam pekerjaan (Sifat pekerjaan, Rancangan tugas/pekerjaan, Pemberian pengakuan terhadap prestasi, Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan, Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, Adanya kepuasan dari pekerjaan.

Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Siahaan & Bahri (2019) indikator motivasi terdiri dari, Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar hal baru, Adanya harapan dan cita-cita masa depan, Adanya penghargaan dalam pekerjaan, Adanya lingkungan yang kondusif.

Lingkungan Kerja

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Robbins Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya: Warna, Kebersihan lingkungan kerja, Penerangan, Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan, Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, Tata ruang, Indikator Lingkungan Kerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja

Nitisemito (2012:159) yaitu sebagai berikut: Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan dikatakan seperti: penerangan cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, keamanan ditempat kerja.

Kinerja Karyawan.

Rivai dan Sagala (2013) menjelaskan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) lainnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkatan pencapaian dan tujuan perusahaan, tingkat pencapaian misi perusahaan, tingkat pencapaian pelaksanaan tugas secara aktual. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai perusahaan dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2017) dalam Wicaksono (2020) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dan merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

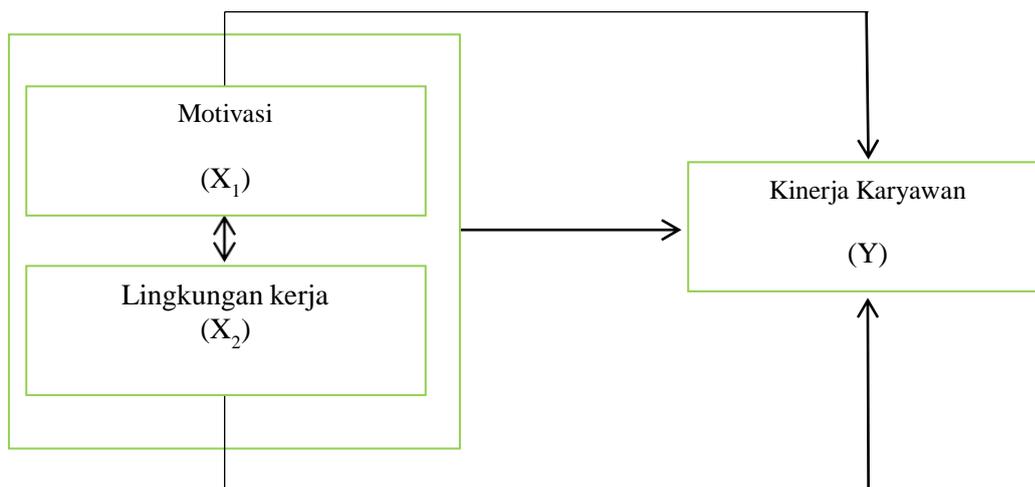
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2016) dalam Bukhari & Pasaribu (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari; Faktor individual yang terdiri dari (Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi) Faktor psikologis yang terdiri dari (Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi) Faktor organisasi yang terdiri dari (Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job design*).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Candana (2018) indikator didalam kinerja terdiri dari; Mandiri, Efektivitas penggunaan sumber daya, Berkomitmen, Mutu. Kiki Cahaya Setiawan (2015) Meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang menunjukkan Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Siti Hajar Sidoarjo dan Misbachul Munir (2010) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dan menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Aldo Herlambang Gardjito (2014) meneliti Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Aldo Herlambang Gardjito berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Andalan Karmand Surabaya. Hasil dari uraian diatas, dapat ditarik keterkaitan antar variabel sebagai berikut.

Kerangka Pikir



Gambar 5. Kerangka Pirkir

Hipotesis Penelitian

Dari teori yang ada, maka hipotesis yang akan diambil adalah:

H₁ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃ : Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada hasil kuesioner yang disebar pada responden. Sedangkan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diukur menggunakan skala ordinal, selanjutnya dari indikator-indikator variabel tersebut diberi skor per item dalam skala instrument menggunakan

Skala Likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran dan pengisian kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang dapat mewakili populasi adalah teknik *random sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah sampel untuk populasi 300 sampel. Dengan rumus Slovin maka di dapat sebanyak 90 orang yang kemudian dibulatkan menjadi 100 orang.

Alat analisis yang adalah regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Regresi linier berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Sebelum di analisis dilakukan uji instrument kuesioner dengan uji validitas dan realibilitas serta uji asumsi klasik terhadap indikator, dimensi dan variabel penelitian, yaitu uji normalitas, Autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

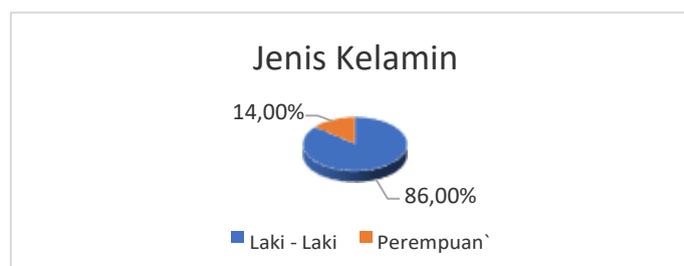
Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1 Klasifikasi Menurut Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	86	86%
Perempuan	14	14%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah total dari 100 responden terdapat 86% (86 orang) untuk laki – laki, sedangkan untuk jumlah responden perempuan sebesar 14% (14 orang). Ini menunjukkan lebih banyak responden pria dibandingkan wanita.



Sumber : Data di olah (2021)

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

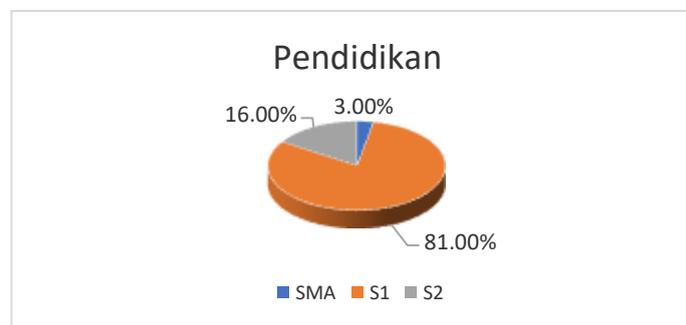
Berikut ini data mengenai profil responden berdasarkan pendidikannya. Peneliti kemudian menyebarkan 100 kuesioner ke responden dengan persetujuan terlebih dahulu dengan responden untuk mengisi kuesioner.

Tabel 2 Klasifikasi Menurut Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	3	3%
S1	81	81%
S2	16	16%
Total	100	100%

Sumber : Data di olah (2021)

Mayoritas Pendidikan responden adalah SMA sebanyak 3 orang (3%). S1 81 orang (81%) sedangkan untuk Pendidikan S2 sebanyak 16 orang (16%).



Sumber : Data di olah (2021)

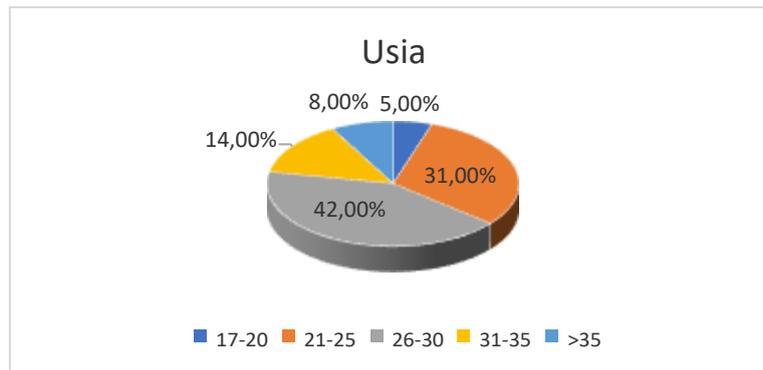
Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3 Klasifikasi Menurut Usia Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
17 – 20	5	5%
21-25	31	31%
26-30	42	42%
31-35	14	14%
>35	8	8%
Total	100	100%

Sumber : Data di olah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah responden berusia 17-20 tahun berjumlah 5 orang (5%); usia 21-25 tahun berjumlah 31 orang (31%); usia 26-30 tahun berjumlah 42 orang (42%); usia 31-35 tahun berjumlah 14 orang (14%); dan yang berusia lebih dari 35 tahun 8 orang.



Sumber : Data di olah (2021)

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap dimensi seluruh variabel independen. Hasil uji validitas dan Reliabilitas untuk variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Motivasi (X1)	X1.1	0.726	0.1966	Valid	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.775	0.1966	Valid
	X1.2	0.892	0.1966	Valid		X2.2	0.872	0.1966	Valid
	X1.3	0.876	0.1966	Valid		X2.3	0.796	0.1966	Valid
	X1.4	0.856	0.1966	Valid		X2.4	0.769	0.1966	Valid
	X1.5	0.688	0.1966	Valid		X2.5	0.698	0.1966	Valid
	X1.6	0.892	0.1966	Valid		X2.6	0.498	0.1966	Valid
	X1.7	0.876	0.1966	Valid		X2.7	0.609	0.1966	Valid
	X1.8	0.856	0.1966	Valid		X2.8	0.566	0.1966	Valid
	X1.9	0.688	0.1966	Valid		X2.9	0.714	0.1966	Valid
	X1.10	0.482	0.1966	Valid		X2.10	0.660	0.1966	Valid

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.331	0.1966	Valid
	Y2	0.564	0.1966	Valid
	Y3	0.585	0.1966	Valid
	Y4	0.634	0.1966	Valid
	Y5	0.518	0.1966	Valid
	Y6	0.583	0.1966	Valid
	Y7	0.519	0.1966	Valid
	Y8	0.488	0.1966	Valid
	Y9	0.491	0.1966	Valid
	Y10	0.439	0.1966	Valid

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS



Terdapat 30 pernyataan untuk seluruh variabel, dimana variabel Motivasi terdapat 10 pernyataan, Lingkungan dan Kinerja Karyawan 10 Pernyataan. Dari semua pernyataan memiliki nilai r (*Pearson Correlation*) $> 0,1966$ sehingga semua pernyataan dari variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan tidak perlu dikeluarkan karena statusnya valid seperti pada Tabel 3.1 diatas.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas yang dipergunakan adalah dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, dengan alat bantu *software SPSS*, sehingga dihasilkan koefisien korelasi, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

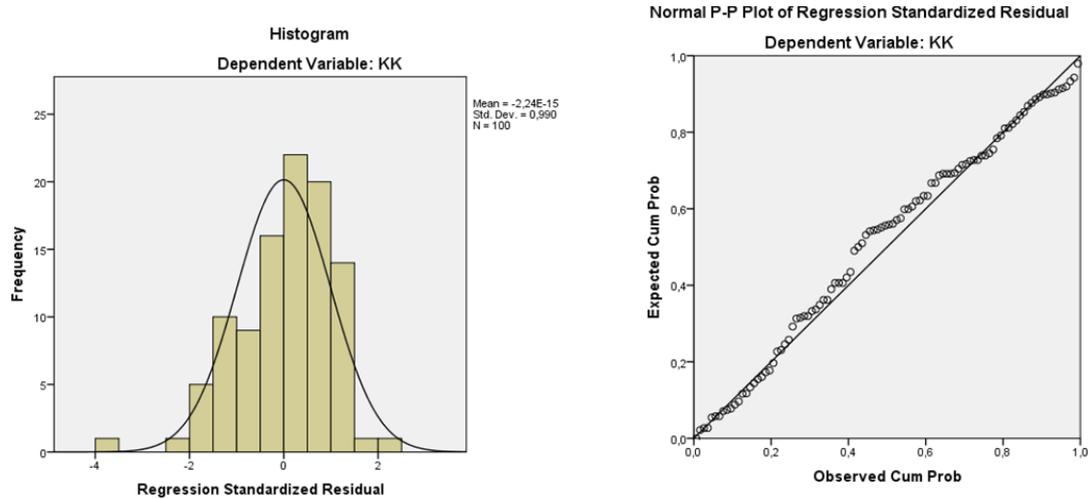
Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Limit Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi	10	0.938	0.600	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja	10	0.872	0.600	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	10	0.588	0.600	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data di olah (2021)

Untuk mengetahui reliabilitas pada tabel di atas, maka dilakukan pengecekan pada nilai Cronbach's Alpha-nya. Item pernyataan dikatakan reliabel apabila hasil koefisien korelasi Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis r dan dikatakan reliabel jika nilai *construct* reabilitasnya adalah $\geq 0,6$. Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel. Dengan demikian, di ketahui bahwa data penelitian yang digunakan valid dan reliabel, sehingga dapat dipergunakan dan di olah untuk keperluan analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 6. dibawah ini dapat dilihat dalam grafik histogram bahwa data kuesioner memiliki bentuk grafik seperti bentuk lonceng, dan dalam grafik P-P Plot terlihat output data dari penelitian ini menyebar sekitar garis dan mengikuti garis acuan normalitas, artinya maka model regresi tersebut telah normal (berdistribusi normal) dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas.



Gambar 6. Grafik Uji Normalitas (Grafik Histogram dan Grafik Normal P-P Plot)
Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS

Autokorelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka di sebut problem autokorelasi.

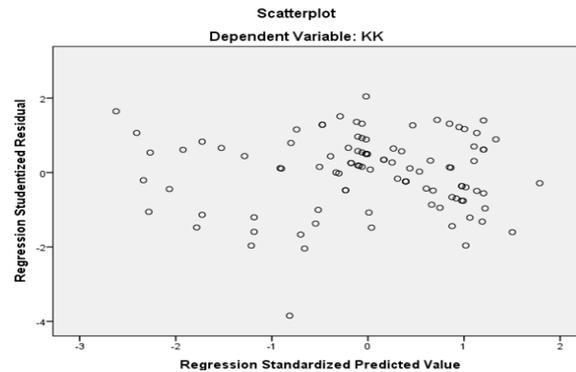
Tabel 6. Autokorelasi

	Unstandardize d Residual
Test Value ^a	,37462
Cases < Test Value	50
Cases >= Test Value	50
Total Cases	100
Number of Runs	43
Z	-1,608
Asymp. Sig. (2- tailed)	,108

a. Median

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 7 berikut ini :



Gambar 7. Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)
Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS

Dari Grafik diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	M	0,437	2,287
	LK	0,437	2,287

Sumber : Data di olah (2021)

Berdasarkan Tabel 7 dapat di ketahui bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah angka 10. Sehingga hal ini mengindikasikan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan untuk uji F dengan menggunakan SPSS sesuai pada tabel 8 dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji F (Koefisien Regresi Secara Bersama-sama)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	493,331	2	246,665	36,368	,000 ^b
1 Residual	657,909	97	6,783		
Total	1151,240	99			

Sumber : Data di olah (2021)

Berdasarkan penghitungan uji F statistik, di peroleh F hitung sebesar (36.368). F tabel yang dihasilkan df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2 (n-k-1) atau 100-2-1=97 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas), hasil di peroleh untuk F tabel sebesar (3,09), sehingga F hitung > F tabel atau (36.368) > (3,09). Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho di tolak. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan (Ghozali, 2011). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) Mangga Besar, Jakarta Pusat. Hasil uji t dapat ditunjukkan pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Mode 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,191	2,040		10,879	0,000
1 M	0,317	0,069	0,533	4,595	0,000
LK	0,096	0,073	0,151	1,303	0,196

Sumber : Data di olah (2021)

Variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat akan memiliki t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel untuk signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df = n-k-1 atau 100-3=97 hasil di peroleh untuk t tabel sebesar 1.66071. Apabila hasil uji t menghasilkan probabilitas kurang dari 0,05 maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 6 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian statistik, di peroleh nilai t-hitung sebesar (4.595) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t-hitung (4.595) lebih besar dari t-tabel (1.66071) maka Ha di terima, berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian statistik, bahwa t-hitung sebesar (1.303) dengan nilai signifikansi sebesar 0.196. Karena nilai t-hitung (1.303) lebih kecil dari t-tabel (1.66071) maka Ha di tolak, berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan .

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara min satu sampai dengan satu. Nilai (R²) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikat sangat terbatas (Ghozali, 2011). Hasil koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,655 ^a	,429	,417	2,60434	1,508

Sumber : Data di olah (2021)

Hasil perhitungan koefisien regresi dalam penelitian ini memperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.417 atau 41.7%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel bebas, yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 41.7% variasi variabel *dependent*, yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 58.3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terdiri dari Motivasi (X₁), dan Lingkungan kerja, terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Regresi Linear Berganda seperti terlihat dalam Tabel 3.7 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	22,191	2,040	
1 M	0,317	0,069	0,533
LK	0,096	0,073	0,151

Sumber : Data di olah (2021)

Persamaan model regresi linier berganda dapat di bentuk melalui program SPSS versi 20 terhadap kedua variabel bebas yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Model estimasi yang digunakan dalam regresi linier berganda menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Secara lengkap dapat ditampilkan melalui Tabel 8 berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 22,191 + 0.317 M + 0,096 LK$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat di analisis sebagai berikut.

- 1) Konstanta memiliki nilai sebesar 22,191 ini menunjukkan jika X₁ (*Motivasi*) dan X₂ (*Lingkungan Kerja*), sama dengan nol, maka Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai 22,191.
- 2) Variabel X₁ (*Motivasi*) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.317, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.317.
- 3) Variabel X₂ (*Lingkungan Kerja*) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.096, ini berarti jika variabel *independent* lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.096.



Berdasarkan pengujian hipotesis dan hasil analisis Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan F hitung sebesar (36.368) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) Mangga Besar, Jakarta Pusat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan Hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) Mangga Besar, Jakarta Pusat, hasil analisis tersebut bermakna bahwa peningkatan dengan adanya kinerja karyawan sangat dipengaruhi dengan adanya motivasi yang tepat untuk para karyawan, dalam hal ini PT Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) Mangga Besar, Jakarta Pusat menerapkan motivasi dengan bentuk bonus pencapaian target, dan metode ini terbukti berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dalam menyempurnakan kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) Mangga Besar, Jakarta Pusat, dengan adanya pandemic COVID-19 yang mengharuskan karyawan untuk bekerja dari rumah, lingkungan kerja yang ada tidak disediakan oleh perusahaan melainkan secara daring, hal ini terbukti dengan adanya absensi work from home dan work from office yang tidak berhubungan dengan kinerja secara langsung.

Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dalam peningkatan kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) Mangga Besar, Jakarta Pusat, hal ini menunjukkan bahwa setiap *variable* memiliki ikatan yang erat dan berkesinambungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, hasil uji yang signifikan memberikan kepastian bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh untuk meningkatkan PT Asuransi Jiwa BCA (*BCA Life*) Mangga Besar, Jakarta Pusat. Di dalam pembentukan kinerja yang sesuai dengan target perusahaan motivasi yang tepat tetap diberikan walaupun dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak mengharuskan karyawan untuk tidak datang ke kantor.

Saran

Untuk perusahaan seharusnya tetap memberikan pelatihan untuk karyawan selama *pandemic* dengan metode pelatihan online. Sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja walaupun dari rumah. Untuk karyawan lebih bisa untuk membuat lingkungan kerja nyaman mungkin baik di kantor ataupun di rumah agar karyawan tidak merasa jenuh saat bekerja mengingat bekerja dari rumah menyebabkan banyak karyawan yang melupakan target yang telah ditetapkan. Bagi penelitian berikutnya diharapkan dapat memaksimalkan dan menambah faktor faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam situasi *pandemic* ataupun tidak agak dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan di situasi apapun.



REFERENSI

- Abdulah, Budiman. (2019) *“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatrya Jakarta”*. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen. 9(1). 40-55
- Aidin (2017) *“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 3(1).*
- Aldo, Mochammad dan Gunawan, *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014
- Cahaya, Kiki Setiawan. (2015). *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”*. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami. 1(2). 43-53 *Trimegah cipta Mandiri”*.
- Candana (2018) *“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan”*, Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, 7(1)
- Danang, Sunyoto. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Buku Seru
- Edi P Sumantri, *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas”*, Jurnal Pro Bisnis Vol 9 No. 2 Agustus 2016
- Munir, Misbachul (2010) *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo”*, <http://digilib.uinsby.ac.id> > .
- Murdiyanto, Agus. (2012). *“Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah”*. 9(1), 12-28
- Nitisemito, S. Alex. 2012. *Manajemen Personalialia*, Edisi Kedua Belas, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nur, Adha, Risky, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”*. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47-62
- Pedoman Penulisan Skripsi STIE Muhammadiyah Jakarta, TA. 2019 / 2020
- Purnamasari, Wulan. 2019. *“Effect Of Work Environment, Motivation Of A Work And Organizational Commitments To Performance Of Employees In Puskesmas”*. Paradigma Accountancy, 2(1), 1-7
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *“Manajemen Edisi Kesepuluh”*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2009, *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Bandung : Mandar Maju.
- Sembiring Hendri. (2019). *“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan”*, Jurakunman Vol. I, No. 11, Januari 2019 ISSN : 2086-681X
- Siahaan & Bahri (2019) *“Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1).
- Wicaksono. (2020), *Pengaruh aliran kas operasi, ukuran Perusahaan, tingkat hutang dan beban pajak Tangguhan terhadap persistensi laba (studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia tahun 2013-2017)*. Skripsi, FEB Universitas Pamulang.



p-ISSN (2088-219X)
e-ISSN (2716-3830)

JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN
Vol 11 Nomor 2 (2021)
