



**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN UNIT TELEOPERATION PT BFI FINANCE TBK  
CISAUK TANGERANG SELATAN**

***THE EFFECT OF INCENTIVES AND WORK ENVIRONMENT ON THE  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE TELEOPERATION UNIT OF  
PT BFI FINANCE TBK CISAUK SOUTH TANGERANG***

**Asep Sujana<sup>1</sup>, Raden Yeti Sumiaty<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [sujanaasep371@gmail.com](mailto:sujanaasep371@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [dosen02250@unpam.ac.id](mailto:dosen02250@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 19-07-2025

Revised : 21-07-2025

Accepted : 23-07-2025

Published : 25-07-2025

---

**Abstract**

*This research aims to determine the influence of incentives and work environment partially or simultaneously on employee performance in the Teleoperation unit of PT BFI FINANCE Tbk Cisauk South Tangerang. The type of research used in this research is quantitative research. The population used in this research were employees at the Teleoperation unit of PT BFI FINANCE Tbk Cisauk South Tangerang. The sample used by the author in this research was 70 respondents. The data collection method used in this research is primary data. The primary data taken is the results of a questionnaire. The results of the research show that incentives have a positive and significant influence on employee performance where it is obtained that  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(2.623 > 1.996)$ . This is also reinforced by the  $p \text{ value} < \text{Sig}.0.05$  or  $(0.00 < 0.05)$ . The work environment has a positive and significant influence on employee performance where the calculated  $t \text{ value} > t \text{ table}$  or  $(6.571 > 1.996)$  is obtained. This is also reinforced by the  $p \text{ value} < \text{Sig}.0.05$  or  $(0.00 < 0.05)$ . Incentives and Work Environment have a positive and significant influence on Employee Performance where the calculated  $F \text{ value} > F \text{ table}$  or  $(21.549 > 3.130)$  is obtained. This is also reinforced by the  $p \text{ value} < \text{Sig}.0.050$  or  $(0.000 < 0.050)$ .*

**Keywords: Incentives, Work Environment, Employee Performance**

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada unit Teleoperation PT BFI FINANCE Tbk Cisauk Tangerang Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada unit Teleoperation PT BFI FINANCE Tbk Cisauk Tangerang Selatan. Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah hasil kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(2,623 > 1,996)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p \text{ value} < \text{Sig}.0,05$  atau  $(0,00 < 0,05)$ . Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(6,571 > 1,996)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p \text{ value} < \text{Sig}.0,05$  atau  $(0,00 < 0,05)$ . Insentif dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh nilai  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $(21,549 > 3,130)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p \text{ value} < \text{Sig}.0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ .

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



**PENDAHULUAN**

Perusahaan pembiayaan adalah salah satu jenis lembaga keuangan non-bank yang didirikan untuk kepentingan komersial, seperti leasing, kartu kredit, maupun pembiayaan konsumen misalnya kredit kendaraan. Di Indonesia, sektor pembiayaan sangat kompetitif karena banyaknya perusahaan sejenis yang terus bermunculan dan berkembang.

Menurut Adhari (2020:77), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari pelaksanaan suatu fungsi atau aktivitas dalam kurun waktu tertentu yang mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sementara itu, Rerung (2019:54) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata dari tugas yang dapat diamati dan dinilai, di mana kinerja menunjukkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara umum, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan kerja, di mana pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa melampaui batas yang ditentukan, serta dilandasi oleh etika dan moral perusahaan

**Tabel 1. 1**  
**Data kinerja karyawan PT BFI Finance tahun 2022 – 2023**

No	Tujuan	Standar	tahun 2022 (%)	tahun 2023 (%)
1	Kehadiran Karyawan	95%	75%	80%
2	Ketepatan Waktu	95%	65%	30%
3	Pencapaian Janji Bayar	95%	76%	35%
4	Pencapaian Pembayaran	95%	73%	45%
5	Kualitas Kerja	95%	82%	30%
<b>Rata-rata</b>		<b>100%</b>	<b>74,2%</b>	<b>44,0%</b>

Sumber : Data BFI tahun 2022-2023, data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat dilihat bahwa rata-rata nilai kinerja karyawan pada tahun 2022 mencapai 74,2%, yang dikategorikan dalam tingkat “Baik”. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan yang cukup signifikan menjadi 44,0%, yang masuk ke dalam kategori “Kurang”. Penurunan ini menunjukkan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan selama periode 2022–2023. Salah satu penyebab yang diidentifikasi adalah terjadinya insiden keamanan siber pada tahun 2023, yang berdampak pada penurunan kuantitas kerja di PT BFI Finance.

**Tabel 1. 2**  
**Data Pemberian Intensif Karyawan Tahun 2022-2023**

Tahun	Karyawan	Average Grade KPI	Average Nominal Insentif	Grand Total insentif
2022	65	2,7	Rp530.323	Rp34.470.995
2023	59	2,37	Rp326.000	Rp.19.234.000

Sumber : Data BFI tahun 2022-2023, data diolah oleh penulis

Merujuk pada data, terlihat bahwa besarnya insentif yang diperoleh karyawan sebanding dengan tingkat pencapaian mereka setiap bulan yang diukur melalui *Key Performance Indicator* (KPI). Pada tahun 2022, perusahaan memiliki 65 karyawan dengan rata-rata skor KPI sebesar 2,7 dan nominal rata-rata insentif sebesar Rp530.323. Total keseluruhan insentif yang diberikan saat itu mencapai Rp34.470.995.



**Tabel 1. 3**  
**Tabel Lingkungan Kerja**

No	Fasilitas	Kondisi	Keterangan
1	Tangga	Kurang Memadai	Tangga nya terlalu curam
2	Ruang Meeting	Kurang Memadai	Hanya ada 2 Ruang Meeting
3	Toilet	Kurang Memadai	Hanya Ada 2 Toilet
4	Work Station	Kurang Memadai	Masih menggunakan triplek
5	Kursi Ergonomis	Kurang Memadai	Hanya ada 65 Kursi
6	Papan Pemberitahuan	Harus Di Tambah	Hanya ada 1

Sumber : Data BFI tahun 2022-2023, data diolah oleh penulis

Dari data yang tersedia, sejumlah fasilitas seperti tangga, ruang rapat, toilet, workstation, dan kursi ergonomis masih belum memadai. Hal ini dapat memengaruhi kenyamanan serta produktivitas para karyawan. Selain itu, papan pengumuman juga dirasa perlu ditambah agar komunikasi internal menjadi lebih efektif. Di sisi lain, belum tersedianya ruang pelatihan bagi agent juga menjadi catatan penting. Oleh karena itu, peningkatan kualitas fasilitas kerja sangat dibutuhkan di samping evaluasi sistem insentif, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Insentif

Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting. (Kurnia et al., 2019) Insentif sebagai suatu sarana motivasi yang berupa perangsang ataupun dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi. Pemberian daya perangsang atau insentif merupakan daya pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja lebih giat dengan segala upaya dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin perusahaan memperhatikan karyawannya, maka semakin giatlah karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya. (Marhumi & Nugroho, 2019)

### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehinggadapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan



### 3. Kinerja

Sinambela (2016: 483) menyatakan “Pengertian kinerja adalah kerelaan seseorang ataupun sekelompok orang untuk melaksanakan aktivitas tertentu serta menyempurnakan menurut tanggung jawabnya dengan hasil sebagaimana yang diinginkan”. Menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Intrumen

##### a. Uji Validitas

**Tabel 4. 10**  
**Tabel Validitas Pengaruh Insentif**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Menurut saya, bonus yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri	0,645	0,235	Valid
2	Saya merasa bahwa pelaksanaan sistem insentif sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan yayasan	0,510	0,235	Valid
3	Perusahaan menetapkan kebijakan tertulis mengenai sistem pemberian komisi	0,483	0,235	Valid
4	Saya merasa puas atas komisi yang diberikan perusahaan	0,510	0,235	Valid
5	Saya memahami sistem Kompensasi dan jaminan hari tua yang dilaksanakan pihak yayasan	0,651	0,235	Valid
6	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.	0,497	0,235	Valid
7	Insentif rutin dilakukan oleh perusahaan satu kali dalam sebulan	0,485	0,235	Valid
8	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	0,635	0,235	Valid
9	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	0,579	0,235	Valid
10	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan	0,461	0,235	Valid

Sumber: Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Insentif (X1), sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 4.10, seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,235). Dengan demikian, seluruh pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel insentif dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.



**Tabel 4. 11**  
**Tabel Validitas Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	0,674	0,235	Valid
2	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	0,522	0,235	Valid
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0,534	0,235	Valid
4	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja	0,645	0,235	Valid
5	Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat karyawan	0,641	0,235	Valid
6	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	0,581	0,235	Valid
7	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	0,537	0,235	Valid
8	Pengawasan keamanan sudah dilakukan secara benar	0,632	0,235	Valid
9	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	0,674	0,235	Valid
10	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya	0,611	0,235	Valid

Sumber: Data Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,235), dengan demikian maka setiap pertanyaan pada kuisisioner dinyatakan Valid, dan kuisisioner layak untuk di olah sebagai data penelitian.

**Tabel 4. 12**  
**Tabel Validitas Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan saya	0,680	0,235	Valid
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	0,638	0,235	Valid
3	Saya merasa tertantang untuk selalu bekerja dan berprestasi baik pada pekerjaan dan tugas-tugas saya	0,510	0,235	Valid
4	Saya merasa syarat-syarat mengenai kenaikan jabatan cukup adil, sehingga mendorong saya untuk memenuhi syarat-syarat tersebut	0,665	0,235	Valid
5	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk Dipromosikan	0,792	0,235	Valid
6	Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan	0,663	0,235	Valid
7	Karyawan ini memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	0,508	0,235	Valid
8	Karyawan ini menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan	0,578	0,235	Valid
9	Saya selalu menggunakan waktu kerja saya dengan baik untuk melaksanakan tugas-tugas saya	0,724	0,235	Valid
10	Saya segera melaksanakan pekerjaan setibanya di tempat kerja	0,729	0,235	Valid

Sumber : Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,235). Dengan demikian, setiap item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan instrumen tersebut layak digunakan dalam pengolahan data penelitian



**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 13**  
**Tabel Uji Realiabilitas**

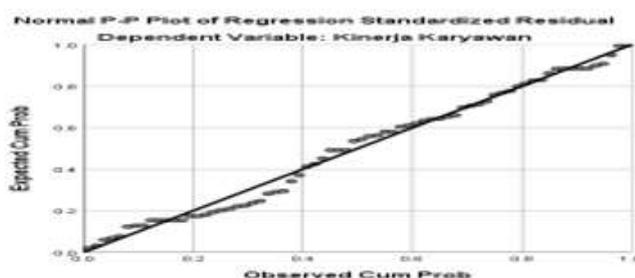
Variabel	Cronbach's Alpha	Minimum Cronbach's Alpha	Keputusan
Insentif (X1)	0,627	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,700	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,613	0,600	Reliabel

Sumber : Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan dalam Tabel 4.13, diketahui bahwa nilai reliabilitas untuk masing-masing variabel berada di atas angka 0,600. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabel

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**



Sumber : Data Peneliti 2025

**Gambar 4. 2**

**Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Data tersebut berdistribusi normal jika datanya tersebar sepanjang baris. Dari grafik Q-Q di atas terlihat bahwa data berdistribusi normal sepanjang garis diagonal. Jadi dapat dikatakan datanya berdistribusi normal.

**Tabel 4. 14**

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.06625530
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.051
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
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 Peneliti 2025



Perolehan tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig. Residual Terstandar adalah = 0,200. maka nilai Sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilihat pada plot Q-Q normal gambar yang diolah dengan data SPSS dibawah ini.

**b. Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan hasil tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $0.552 < 10$  dan nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dimana Insentif (X2) dan Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai *tolerance* 0,552 dan nilai VIF diperoleh sebesar 1,813 maka dapat dikatakan antara variabel tidak terjadi gejala multikolinieritas

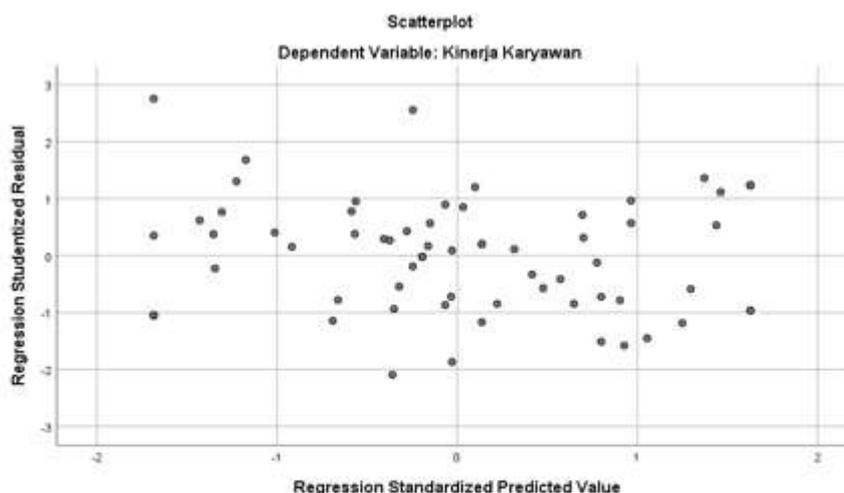
**Tabel 4. 15**  
**Tabel Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.373	4.197		5.330	.000		
	Pengaruh Insentif	.098	.121	.119	.810	.421	.552	1.813
	Lingkungan Kerja	.331	.132	.367	2.509	.015	.552	1.813

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Peneliti 2025

**c. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Peneliti 2025

**Gambar 4. 3**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, menunjukkan hasil uji heterokedastisitas terlihat titik menyebar secara acak dan tidak ada pola tertentu baik di bagian atas angka 0 ataupun di daerah sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan maka tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini.



**3. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 17**  
**Tabel Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.455 <sup>a</sup>	.207	.184	5.14132	1.750

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Pengaruh Insentif  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.17 di atas, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,750 dan nilai tersebut berada diantara 1,703 (du) < 1,750 (d) < 2,297 (4-du). Maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel 4. 18**  
**Tabel Uji Runs Test**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.51326
Cases < Test Value	35
Cases >= Test Value	35
Total Cases	70
Number of Runs	30
Z	1.445
Asymp. Sig. (2-tailed)	.149

a. Median

Sumber : Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas, hasil uji run test menunjukkan nilai sebesar 0,149 > 0,05 Maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi

**4. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.373	4.197		5.330	.000
	Pengaruh Insentif	.098	.121	.119	.810	.421
	Lingkungan Kerja	.331	.132	.367	2.509	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.21, menunjukkan uji regresi linier berganda maka diperoleh persamaan  $Y = 22.373 + 0.098 (X1) + 0,331 (X2)$ . Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 22.373 artinya variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak ada maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22.373 *point*.
- Nilai Insentif (X1) sebesar 0,98 artinya apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) setiap ada perubahan 1 unit pada variabel Insentif (X1) akan mengakibatkan perubahan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,98 *point*.
- Nilai Lingkungan Kerja (X2) 0,331 artinya apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Insentif (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2)



akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,331 point.

**5. Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.455 <sup>a</sup>	.207	.184	5.14132	.207	8.769	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Pengaruh Insentif  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,455 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang** karena berada pada interval 0,40 – 0,599

**6. Uji Koefisiensi Determinasi**

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 <sup>a</sup>	.207	.184	5.14132

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Pengaruh Insentif  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Peneliti 2025

Dari perolehan diatas, nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,184 sehingga dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan sebesar 18,4%, sisanya 18,6% (100% - 18,4%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti oleh penulis

**7. Uji hipotesis**

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji Hipotesis (UJI T) Variabel Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.481	3.811		7.212	.000
	Pengaruh Insentif	.301	.093	.365	3.230	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji t tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,230 > 1,996)$  hal tersebut diperkuat dengan nilai taraf signifikansi  $0,002 < 0,05$ , yang artinya  $H_a$  diterima dan dapat dikatakan bahwa Pengaruh Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



**Tabel 4. 29**  
**Hasil Uji Hipotesis (UJI T) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.446	3.973		5.902	.000
	Lingkungan Kerja	.403	.098	.447	4.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji t tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,119 > 1,996)$  hal tersebut diperkuat dengan nilai taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya  $H_a$  diterima dan dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. 30**  
**Hasil Uji Hipotesis (UJI F) Variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.567	2	231.783	8.769	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1771.019	67	26.433		
	Total	2234.586	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengaruh Insentif

Sumber : Data Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.30, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 8,769 lebih besar dari F tabel sebesar 3,13, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima. Dengan kata lain, variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**KESIMPULAN**

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Cabang Depok, hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,119 > 1,996)$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,447 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang** karena berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,200 disimpulkan bahwa besaran pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan sebesar 20% sedangkan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 23,446 + 0,403 X_2$
2. Variabel insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 8,769 lebih besar dari F tabel sebesar 3,13 dan nilai koefisien korelasi sebesar sebesar 0,455 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang** karena berada pada interval 0,40 – 0,599 hasil koefisien determinasi sebesar 0,184 sehingga dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan sebesar 18,4%. Sedangkan persamaan regresi linier berganda  $Y = 22.373 + 0.098 (X_1) + 0,331 (X_2)$ .

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aden Prawiro Sudarso, (2019), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana, Jurnal JENIUS Vol. 1 No. 1
- Ading, Sunarto. 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. Jurnal Semarak, Vol.4,No.2, P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686.
- Agrasadya dan Indriyani (2020), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's SunBurst Serpong Tangerang, Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1. ISSN: 2621-797X.
- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 6(4), 864-874.
- Ajimat (2020), Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gramedia Word Emerald Bintaro, Jurnal Humanika, Vol.3 No.1.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102.
- Asriani Munsir, A. (2020). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI PEMODERASI (Doctoral dissertation, Institut agama islam Negeri (IAIN Palopo)).
- Bachtiar Arifudin Husein (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro, Jurnal Ilmiah Forkamma Univeritas Pamulang, ISSN: 2598-9545.
- Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>
- Debby Endayani Safitri (2019), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam, Jurnal Dimensi Vol. 8 No. 2, ISSN: 2085-9996.
- Dewi, K. I. S. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA AIRPORT SERVICES DAN HOSPITALITY OFFICER DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL I GUSTI NGURAH RAI BALI (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Dwi Yuliana, P., & Efendi Silalahi, E. (2013). Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial (BPJS) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Denga Motivasi sebagai Variabel Moderating Pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Effendi (2016), Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Indonesia, *Jurnal Sosio Ekonomi*, Vol. 12 No. 3A (2016), ISSN: 1907-4298.
- Ferry Ramadani Sitanggang (2017), Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Pematangsiantar, *Jurnal Maker* Vol. 3 No. 1, ISSN: 2502-4434.
- Fitriana, Yudha Rahayu. (2016). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan, Trenggalek, Jawa Timur.
- Hariman Syaleh (2017), Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, *Jurnal Benefita*, ISSN: 2477-4577, Vol.2, No.3.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 10.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Johanes Eliezer Ayer, Lyndon (2016), PT *Automotive Compressor* Indonesia, *Jurnal Agri Sosio Ekonomi Unsrat*, Vol. 12 No. 3A, ISSN: 1907-4298.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Maulia Eka Riani, M. Syamsul Maarif (2018), Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *Automotive Compressor* Indonesia, *Journal IPB* Vol. 1 No.2, ISSN: 2460-7819.
- MILALA, J. A. S. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Pada CU Merdeka Berastagi (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).
- Muhammad Faqih Maulana, (2020), Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ganda Saribu Utama, *Jurnal KREATIF* Vol. 8, No. 2
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, R., & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas.
- Negara, I. K. S., Sulasmini, N. M. A., & Widhyandanta, I. G. D. S. A. (2023). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(8), 1729-1740.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurul Khastelia (2020), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, *Jurnal Ilmiah MEA (manajemen, Ekonomi dan Akutansi)* Vol.4 No.1, ISSN: 2621-5306.
- Paryanti, A. B. (2019). Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer*, 5(2), 43-49.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 10, No. 2.
- Rivai, Verithzal, *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Roy, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Perguruan Sudirman Besitang. *Jurnal Abdi Ilmu*, 1(2), 48–62.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124-129.
- Samosir, R., Puspitasari, W. D., & Murtianingsih, M. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS SARI MUTIARA INDONESIA. *JOURNAL OF SCIENCE AND SOCIAL RESEARCH*, 8(1), 440-449.
- Shinta, D. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.



- Sudarmo, Hendika Swasti Lukita (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan, Jurnal Sains Terapan, Vol.2 No.1. ISSN: 2406-8810.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223-229.
- Susanti, S., & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3).
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jeffry, Ed.). Paramedia
- Syarkani (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* Vol. 3 No.2, ISSN: 2442-4560.
- Thadi, Robeet. 2021. Pengaruh Kemampuan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata. *Journal of Public Policy and Administration Silampari* Volume 2, Nomor 2.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerjadan Loyalitas Kerjater hadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.
- Widia Astuti, (2021), Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan, *Jurnal Semarak* Vol. 5, No. 3
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4 (1), 76–82.