

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, JAMINAN KESEHATAN, INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI BANK BNI KANTOR CABANG PEMBANTU SUMBAWA BARAT NUSA TENGGARA BARAT

Suwandy Fajar¹, St. Maryam²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram^{1,2}

e-mail: suwandyfajar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, jaminan kesehatan, insentif, serta motivasi terhadap tingkat produktivitas pegawai di Bank BNI Kantor Cabang Pembantu (KCP) Sumbawa Barat. Subjek dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang tersebar di tiga wilayah kecamatan, yakni Taliwang, Maluk, dan Sekongkang, dengan total responden sebanyak 39 orang. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dan teknik purposive sampling sebagai dasar pemilihan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup secara daring menggunakan platform Google Form. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak EViews menggunakan model regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sementara itu, variabel jaminan kesehatan dan motivasi, jika ditinjau secara individual (parsial), tidak memberikan dampak yang signifikan. Di sisi lain, variabel insentif menunjukkan pengaruh yang mendekati signifikan, yang mengarah pada indikasi adanya kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas. Secara keseluruhan (simultan), keempat variabel tersebut terbukti secara bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini juga menunjukkan tingkat akurasi yang cukup memadai, di mana variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam kategori sedang.

Kata Kunci: *Produktivitas, Lingkungan Kerja, Jaminan Kesehatan, Insentif, Motivasi*

ABSTRACT

This study aims to evaluate the extent to which work environment, health insurance, incentives, and motivation influence employee productivity at Bank BNI Sub Branch Office in West Sumbawa. The subjects of this research include all employees located across three sub-districts, namely Taliwang, Maluk, and Sekongkang, with a total of 39 respondents. The research adopts a quantitative approach using a survey method and purposive sampling technique as the basis for sample selection. Data were collected through the distribution of closed ended questionnaires conducted online via the Google Form platform. Data analysis was carried out using EViews software through a multiple linear regression model. The analysis results indicate that the work environment variable has a significant influence on employee productivity. Meanwhile, the variables of health insurance and motivation, when examined individually (partially), do not show a significant impact. On the other hand, the incentive variable shows a nearly significant influence, indicating a potential positive contribution to productivity enhancement. Overall (simultaneously), the four variables are proven to significantly influence employee productivity. The regression model used in this study also demonstrates a reasonably adequate level of accuracy, with the variation in productivity being explained by the independent variables at a moderate level.

Keywords: *Productivity, Work Environment, Health Insurance, Incentives, Motivation*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja berperan sebagai tolak ukur penting dalam menilai seberapa efektif pemanfaatan sumber daya manusia di suatu organisasi. Di era bisnis modern saat ini, produktivitas tidak sekadar menunjukkan jumlah hasil kerja yang dicapai, melainkan juga menggambarkan tingkat efisiensi, komitmen, serta sikap profesional para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditentukan. Rahmawati et al. (2023), produktivitas mencerminkan hubungan yang seimbang antara sumber daya yang digunakan dengan hasil kerja yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu. Oleh sebab itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai menjadi hal yang sangat strategis dan perlu menjadi fokus utama manajemen, terlebih dalam sektor jasa seperti perbankan.

Dunia perbankan dikenal sebagai industri yang bergerak cepat dan penuh persaingan. Para pegawai bank tidak hanya dituntut untuk bekerja dengan cepat dan tepat, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan terbaik kepada setiap nasabah. Dalam konteks ini, kualitas kerja dan tingkat produktivitas karyawan memainkan peran penting dalam membentuk citra dan kesuksesan lembaga keuangan tersebut. Karena itu, sangat penting bagi pihak bank untuk memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari luar.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berperan besar dalam memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta fokus pegawai dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil kerja mereka. Madjidu et al. (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung aktivitas pegawai mampu menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan. Pendapat ini juga sejalan dengan penelitian dari Kamil Hafidzi et al. (2023), yang menunjukkan bahwa aspek fisik maupun non-fisik dari lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan motivasi dan kinerja karyawan. Febrian et al. (2019) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Dalam sektor jasa seperti perbankan, elemen-elemen seperti tata letak ruang kerja, kebersihan, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta dukungan dari atasan, turut berkontribusi besar terhadap terciptanya kenyamanan dalam bekerja (Sembiring, 2020).

Jaminan kesehatan juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mendukung produktivitas karyawan. Sebagai bentuk perlindungan sosial yang disediakan oleh perusahaan, fasilitas ini bertujuan untuk menjaga kesejahteraan pegawai. Namun, berdasarkan hasil penelitian Hakim et al. (2024), jaminan kesehatan sering dipandang sebagai hak dasar atau fasilitas standar, sehingga kehadirannya belum tentu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dan target tinggi seperti di sektor perbankan, para pegawai cenderung menganggap insentif serta bentuk penghargaan lainnya sebagai pendorong semangat kerja yang lebih efektif dibandingkan manfaat kesehatan yang diberikan.

Insentif merupakan salah satu elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja. Sugiarto & Ramadhan (2021) menyatakan insentif dapat dipahami sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi serta pencapaian karyawan, baik yang bersifat materiil seperti bonus dan tunjangan, maupun non-materiil seperti penghargaan atau peluang promosi. Ketika insentif diberikan secara adil dan terbuka, hal ini dapat membangun rasa loyalitas serta memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Putri (2021) juga menegaskan bahwa insentif yang diberikan secara tepat sasaran mampu memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Di sisi lain, motivasi kerja merupakan faktor internal yang memiliki peran krusial dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Parashakti & Noviyanti (2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri individu yang mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, ia cenderung lebih antusias, proaktif, dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang lebih baik. Pratiwi et al. (2022) menyebutkan bahwa motivasi dapat tumbuh melalui pendekatan interpersonal, seperti pemberian apresiasi dan perhatian dari atasan, yang mampu membangkitkan semangat kerja secara signifikan. Meskipun demikian, motivasi saja tidak selalu cukup untuk meningkatkan produktivitas apabila tidak disertai dengan faktor pendukung dari luar, seperti suasana kerja yang kondusif dan sistem insentif yang sesuai (Rampisela & Lumintang, 2020).

Bank BNI Kantor Cabang Pembantu (KCP) Sumbawa Barat merupakan salah satu lembaga keuangan yang beroperasi di wilayah strategis Nusa Tenggara Barat dan memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, bank ini membutuhkan sumber daya manusia yang produktif dan memiliki kinerja yang unggul. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara empiris berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi tingkat produktivitas pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh dari lingkungan kerja, jaminan kesehatan, insentif, serta motivasi terhadap produktivitas pegawai Bank BNI KCP Sumbawa Barat, baik secara individu (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Dengan mengidentifikasi faktor-faktor utama yang berperan dalam peningkatan produktivitas, diharapkan manajemen dapat menyusun kebijakan dan strategi yang tepat guna mendukung peningkatan kinerja pegawai serta keberlanjutan pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk memperoleh data yang objektif dan terukur secara statistik. Penelitian dilakukan pada seluruh pegawai Bank BNI di Kantor Cabang Pembantu di tiga kecamatan di Kabupaten Sumbawa Barat, yaitu Taliwang, Maluk, dan Sekongkang, dengan total populasi 39 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, di mana hanya pegawai tetap dengan masa kerja minimal satu tahun yang dijadikan responden. Proses pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form agar lebih efisien dalam menjangkau seluruh responden yang tersebar di lokasi berbeda. Sebelum disebarkan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan data yang diperoleh akurat dan konsisten.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, di mana skor 1 berarti “sangat tidak setuju” dan skor 5 berarti “sangat setuju”. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja, jaminan kesehatan, insentif, motivasi, dan produktivitas kerja. Setiap butir pertanyaan telah disesuaikan dengan indikator yang relevan untuk masing-masing variabel. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis secara statistik menggunakan software EViews. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

Tahapan analisis data meliputi uji t untuk menilai pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap produktivitas kerja serta uji F untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara simultan. Selain itu, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui seberapa besar variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, jaminan kesehatan, insentif, dan motivasi. Nilai signifikansi dari uji t dan uji F dibandingkan dengan batas 0,05 sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan metode ini,

peneliti dapat menilai kekuatan hubungan dan kontribusi masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja pegawai secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Pengaruh Parsial (Uji T) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pengujian hipotesis parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1), jaminan kesehatan (X2), insentif (X3), dan motivasi (X4) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) secara individu.

Hipotesis yang diuji adalah:

- 1) H_0 : Variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2) H_1 : Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kriteria pengujian: jika nilai probabilitas (p-value) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan. Sebaliknya, jika p-value $> 0,05$ maka H_0 diterima dan variabel dianggap tidak berpengaruh signifikan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dependent Variable: Y

Method: Least Squares

Date: 04/28/25 Time: 19:36

Sample: 1 39

Included observations: 39

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.726604	2.723613	1.368258	0.1802
X1	0.264739	0.155598	1.701429	0.0379
X2	0.059064	0.157682	0.374576	0.7103
X3	0.407894	0.202571	2.013582	0.0520
X4	0.092358	0.159076	0.580588	0.0553
R-squared	0.509098	Mean dependent var	18.02564	
Adjusted R-squared	0.451345	S.D. dependent var	4.591108	
S.E. of regression	3.400692	Akaike info criterion	5.405044	
Sum squared resid	393.2000	Schwarz criterion	5.618321	
Log likelihood	-100.3984	Hannan-Quinn criter.	5.481566	
F-statistic	8.815060	Durbin-Watson stat	1.765941	
Prob(F-statistic)	0.000054			

B. Uji Pengaruh Simultan (Uji F) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja pegawai.

Hipotesis yang diuji adalah:

- 1) H_0 : Variabel lingkungan kerja (X1), jaminan kesehatan (X2), insentif (X3), dan motivasi (X4) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
- 2) H_1 : Variabel lingkungan kerja (X1), jaminan kesehatan (X2), insentif (X3), dan motivasi (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

R-squared	0.509098	Mean dependent var	18.02564
Adjusted R-squared	0.451345	S.D. dependent var	4.591108
S.E. of regression	3.400692	Akaike info criterion	5.405044
Sum squared resid	393.2000	Schwarz criterion	5.618321
Log likelihood	-100.3984	Hannan-Quinn criter.	5.481566
F-statistic	8.815060	Durbin-Watson stat	1.765941
Prob(F-statistic)	0.000054		

C. Analisis koefisien Determinasi (R-squared dan Adjusted R-squared)

Koefisien determinasi (R-squared) digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabel dependen (produktivitas kerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu lingkungan kerja, jaminan kesehatan, insentif, dan motivasi.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

R-squared	0.509098	Mean dependent var	18.02564
Adjusted R-squared	0.451345	S.D. dependent var	4.591108
S.E. of regression	3.400692	Akaike info criterion	5.405044
Sum squared resid	393.2000	Schwarz criterion	5.618321
Log likelihood	-100.3984	Hannan-Quinn criter.	5.481566
F-statistic	8.815060	Durbin-Watson stat	1.765941
Prob(F-statistic)	0.000054		

Pembahasan

Berdasarkan tabel 1 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki nilai t-hitung sebesar 1,701429 dengan tingkat signifikansi 0,0379, yang lebih kecil dari batas signifikan 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di BNI KCP Sumbawa Barat. Ini mengindikasikan bahwa semakin nyaman dan mendukung kondisi lingkungan tempat bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang ideal tidak hanya mencakup faktor-faktor fisik seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antarpegawai yang harmonis dan dukungan dari pimpinan. Ketika hal-hal ini terpenuhi, karyawan cenderung merasa lebih nyaman, fokus, dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sembiring (2020), yang membuktikan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Sinarmas Medan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Madjidu et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berdampak pada produktivitas pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Kesamaan temuan ini memperkuat pemahaman bahwa menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting dalam meningkatkan produktivitas, termasuk di sektor perbankan.

b. Pengaruh Variabel Jaminan Kesehatan (X₂) terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi parsial, variabel jaminan kesehatan (X₂) memiliki t-hitung sebesar 0,374575 dengan nilai signifikansi 0,7100, yang jauh di atas batas 0,05. Ini menunjukkan bahwa jaminan kesehatan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di BNI KCP Sumbawa Barat. Meskipun merupakan bagian dari fasilitas kesejahteraan, dalam penelitian ini jaminan kesehatan belum terbukti mendorong peningkatan kinerja pegawai

secara langsung. Hal ini bisa disebabkan oleh pandangan karyawan yang menganggap bahwa manfaat kesehatan tidak berkaitan langsung dengan pencapaian target kerja. Di lingkungan kerja yang menuntut pencapaian hasil seperti sektor perbankan, pegawai cenderung lebih memperhatikan insentif langsung dibandingkan manfaat jangka panjang seperti perlindungan kesehatan. Temuan ini diperkuat oleh studi Hakim et al. (2024) di BNI KCP Lombok Timur yang menunjukkan hasil serupa, bahwa asuransi kesehatan tidak memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas. Ini menegaskan bahwa dalam konteks pekerjaan yang menekankan target harian, jaminan kesehatan belum menjadi faktor utama pendorong kinerja.

c. Pengaruh Variabel Insentif (X3) terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil uji regresi parsial menunjukkan bahwa variabel insentif (X3) memiliki nilai t-hitung 2,013582 dengan tingkat signifikansi 0,0520, sedikit di atas ambang 0,05. Meskipun tidak signifikan secara statistik, nilai p yang sangat mendekati batas tersebut mengindikasikan bahwa insentif memiliki pengaruh yang hampir signifikan terhadap produktivitas pegawai di BNI KCP Sumbawa Barat. Ini menunjukkan bahwa pemberian insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berpotensi meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk mencapai target. Insentif bertindak sebagai dorongan eksternal yang dapat menumbuhkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati et al. (2023), yang menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di UKM Roti Sayung Demak. Hal ini memperkuat pandangan bahwa sistem insentif yang efektif dapat mendorong peningkatan kinerja, baik di sektor usaha kecil maupun di lembaga keuangan seperti perbankan.

d. Pengaruh Variabel Motivasi (X4) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil uji regresi parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi (X4) memiliki nilai t-hitung 0,580588 dengan tingkat signifikansi 0,0553, yang melebihi batas 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima, yang berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai secara parsial di BNI KCP Sumbawa Barat. Meskipun secara teori motivasi dianggap penting dalam mendorong kinerja, dalam konteks penelitian ini, pengaruhnya belum terlihat nyata. Hal ini bisa disebabkan oleh target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan, sehingga pegawai mungkin merasa bahwa motivasi yang diberikan tidak cukup relevan atau tidak langsung mendukung pencapaian target tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian Parashakti & Noviyanti (2021), yang juga menyatakan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Ini menunjukkan bahwa dampak motivasi dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, sistem organisasi, dan harapan individu terhadap penghargaan yang diterima.

Berdasarkan tabel 2 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil output regresi, nilai F-statistic sebesar 8,815060 dengan probabilitas (Prob F-statistic) 0,000054. Karena nilai probabilitas ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara simultan variabel lingkungan kerja, jaminan kesehatan, insentif, dan motivasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Bank BNI KCP Sumbawa Barat. Meskipun tidak semua variabel menunjukkan pengaruh signifikan secara individu, secara keseluruhan kombinasi dari keempat variabel ini terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut saling terkait dan saling memperkuat, sehingga tidak bisa dipisahkan dalam analisis mengenai produktivitas kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan keempat aspek ini secara terpadu. Pengelolaan yang seimbang antara lingkungan kerja yang nyaman, jaminan kesehatan yang memadai, sistem insentif yang menarik, serta motivasi kerja yang terjaga akan menciptakan suasana kerja yang mendukung

dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Berdasarkan tabel 3 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-squared sebesar 0,451345, yang berarti sekitar 45,13% variasi dalam produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh empat variabel independen yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, jaminan kesehatan, insentif, dan motivasi. Ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari perubahan produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 54,87% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti faktor individu, gaya kepemimpinan, atau kondisi eksternal perusahaan. Penelitian oleh Laily dan Putra (2019) serta Ainnisya dan Susilowati (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau produktivitas karyawan, di mana peningkatan motivasi kerja sebesar 1% dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,831. Selain itu, penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda juga membuktikan bahwa insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil ini relevan dengan temuan di BNI KCP Sumbawa Barat.

Selain itu, nilai R-squared sebesar 0,509098 memperlihatkan bahwa model ini mampu menjelaskan sekitar 50,91% variabilitas produktivitas kerja, yang menandakan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik. Meskipun belum sempurna, hasil ini menunjukkan bahwa keempat variabel yang diteliti berperan cukup signifikan dalam memengaruhi produktivitas pegawai di BNI KCP Sumbawa Barat, dan model yang digunakan cukup layak untuk menganalisis hubungan tersebut. Hasil penelitian oleh Gunawan, Nirwana, dan Haryani (2019) serta Andriani (2020) juga menyimpulkan bahwa insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel. Dengan demikian, model yang digunakan dalam penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa faktor lingkungan kerja, insentif, motivasi, serta jaminan kesehatan secara bersama-sama maupun parsial mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai di berbagai organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak paling kuat dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Suasana kerja yang suportif, nyaman, dan kondusif terbukti menjadi pendorong utama yang secara langsung meningkatkan kinerja individu. Selain itu, insentif juga menunjukkan pengaruh yang mendekati signifikan, mengindikasikan bahwa meskipun tidak sekuat lingkungan kerja, pemberian insentif tetap menjadi faktor penting yang mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif. Ini menunjukkan bahwa upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan penghargaan yang tepat atas kinerja dapat memberikan dampak positif yang nyata pada output pekerjaan. Dengan demikian, investasi pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dan sistem insentif yang efektif sangat relevan untuk dipertimbangkan guna mengoptimalkan produktivitas.

Di sisi lain, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa jaminan kesehatan dan motivasi secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Jaminan kesehatan kemungkinan besar dianggap sebagai hak dasar yang sudah seharusnya ada, sehingga tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja melampaui standar. Sementara itu, minimnya pengaruh signifikan dari motivasi bisa jadi disebabkan oleh adanya faktor-faktor eksternal lain yang lebih kuat dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai, atau mungkin

metode pengukuran motivasi yang kurang mampu menangkap dinamika kompleksnya. Namun, meskipun secara parsial tidak signifikan, penting untuk dicatat bahwa secara simultan, keempat variabel ini – lingkungan kerja, jaminan kesehatan, insentif, dan motivasi – secara kolektif terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Ini menegaskan bahwa kombinasi harmonis dari semua faktor tersebut esensial untuk mencapai peningkatan produktivitas yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widyacipta: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 2(1), 133–140. <https://doi.org/10.31294/WIDYACIPTA.V2I1.2989>
- Andriani, C. (2020). Pengaruh insentif kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 45–52.
- Febrian, W. D., et al. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 2(2), 77–87. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2019.vol2\(2\).4782](https://doi.org/10.25299/syarikat.2019.vol2(2).4782)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R. (2021). Analisis pengaruh insentif kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(3), 210–220.
- Hakim, M. A. R., et al. (2024). Analysis of the influence of work environment, health insurance, incentives and motivation on employee productivity of BNI Bank supporting branch offices in East Lombok, West Southeast Nusa. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 7(8), 5206–5216. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i8-42>
- Hafidzi, M. K., et al. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Laily, N., & Putra, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Jamsostek pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. *Jurnal Ilmu Riset Manajemen*, 8(2), 1–10. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5838/5883/>
- Madjidu, A., et al. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Nirwana, S., & Haryani, S. (2019). Pengaruh insentif kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 33–41.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pratiwi, N., et al. (2022). Pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Makassar Ahmad Yani Unit Perintis Kemerdekaan. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(2), 95–104. <https://doi.org/10.52436/1.jishi.16>
- Putri, I. W. (2021). *Pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Batam*.
- Rahmawati, I., et al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, insentif, pengalaman kerja terhadap

- produktivitas kerja karyawan pada UKM roti di Sayung Demak. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(2), 281–294. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i2.521>
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk di lakukan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227–1237. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.491>