

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI INSENTIF,
LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* PADA
KSPPS BMT HIRA SRAGEN**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta**

Oleh:

**REZA RACHMAWATI
2022020097**

**FAKULTAS EKONOMI PROGAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI INSENTIF,
LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* PADA KSPPS BMT
HIRA SRAGEN**

Oleh:

Reza Rachmawati

NIM: 2022020097

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, Tgl 26 Februari 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM.

Fithri Setya Marwati, SE., MM., Ph.D.

Mengetahui,

Kepala Progam Studi Manajemen

Fithri Setya Marwati, SE., MM., Ph.D.

NIDN. 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada hari : Kamis

Tanggal : 26 Februari 2026

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM.

Ketua

()

2. Fithri Setya Marwati, SE.,MM.,Ph.D.

Sekretaris

()

3. Dr. Sarsono, SE, M.SI

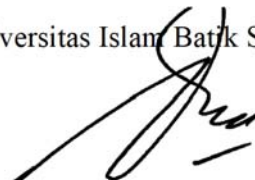
Anggota

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta



Dr. Suhendro, SE, M.Si, Ak

NIDN. 0015027201

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Reza Rachmawati

NIM : 2022020097

Judul Skripsi : Kinerja Karyawan Ditinjau dari Insentif, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* pada KSPPS BMT HIRA Sragen

Saya menyatakan bahwa skripsi yang diajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 26 Februari 2026

(Reza Rachmawati)

MOTTO

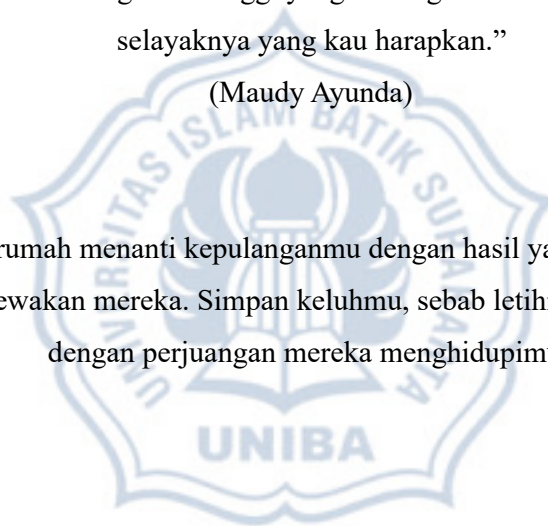
“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(Q.S Al Insyira: 5-6)

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan.”

(Maudy Ayunda)

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”



PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Begitu banyak rasa terima kasih saya ucapkan kepada:

1. Allah SWT. Karena atas izin karuniaNya maka skripsi ini dapat di buat dan selesai pada waktunya.
2. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Suyadi dan Ibu/Mama Rukmini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kasih sayang, doa, nasihat, motivasi, serta dukungan yang tiada henti selama menempuh perkuliahan. Meskipun Bapak dan Mama tidak berkesempatan merasakan pendidikan di bangku perguruan tinggi, namun dengan penuh ketulusan dan kerja keras telah berjuang memberikan pendidikan terbaik bagi penulis. Setiap pengorbanan, keringat, dan doa yang dipanjatkan menjadi kekuatan terbesar dalam setiap langkah perjuangan ini. Dengan penuh rasa hormat dan cinta, penulis menghaturkan terima kasih atas segala pengorbanan yang tidak terhingga dan tidak akan pernah dapat terbalaskan sepenuhnya. Teruntuk Abang Ikhwan dan Adik Aulia, terima kasih atas doa dan dukungan yang selalu diberikan meskipun tidak banyak terucap :)

Akhir kata, saya persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang saya cintai dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang. Aamiin

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah serta kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Penulisan skripsi dengan judul, Kinerja Karyawan Ditinjau dari Insentif, Lingkungan Kerja, dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Hira Sragen. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, dengan tulus dan segenap kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi lanjut S1 Ekonomi.
2. Dr. Suhendro, SE, M.Si, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Fithri Setya Marwati, SE., MM., Ph.D selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
4. Dra. Hj. Siti Maryam, MM selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan arahan serta kesabarannya selama penulisan skripsi.

5. Fithri Setya Marwati, SE., MM., Ph.D selaku dosen pembimbing pendamping yang telah membina dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya kepada penulis.
7. Pimpinan KSPPS BMT Hira Sragen, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
8. Segenap pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih.

Penulisan skripsi ini tentunya jauh dari sempurna karena keterbatasan yang dimiliki penulis, sehingga penulis tidak menutup kemungkinan terhadap saran dan kritik yang sifatnya membangun.

Akhirnya penulis menyampaikan, semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Surakarta, 01 Februari 2026

Penulis

(Reza Rachmawati)

DAFTAR ISI

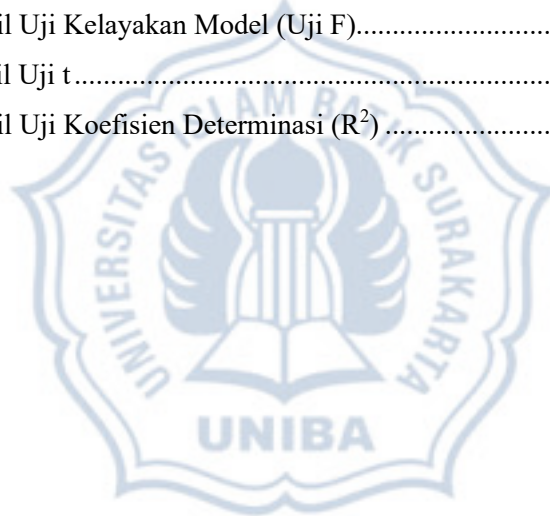
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Kinerja.....	8
1. Pengertian Kinerja	8
2. Teori Kinerja Karyawan.....	9
3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	11
4. Ukuran Kinerja Karyawan	12
B. Insentif	14
1. Pengertian Insentif	14
2. Teori Insentif.....	15
3. Faktor-faktor Insentif.....	17
4. Bentuk-bentuk Insentif.....	18
5. Manfaat Insentif.....	18

6. Indikator Insentif.....	19
C. Lingkungan Kerja	20
1. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2. Teori Lingkungan Kerja.....	21
3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	23
4. Bentuk- bentuk Lingkungan Kerja.....	24
5. Manfaat Lingkungan Kerja	25
6. Indikator Lingkungan Kerja.....	25
D. <i>Work Life Balance</i>	26
1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	26
2. Teori <i>Work Life Balance</i>	28
3. Faktor-faktor <i>Work Life Balance</i>	29
4. Manfaat <i>Work Life Balance</i>	30
5. Indikator <i>Work Life Balance</i>	31
E. Matrik Jurnal	32
F. Kerangka Penelitian	36
G. Hipotesa	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Desain Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	39
1. Populasi Penelitian.....	39
2. Sampel Penelitian.....	40
3. Teknik Sampling	40
D. Variabel Penelitian	41
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Definisi Operasional Variabel	44
G. Kisi-kisi Kuesioner	45
H. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas).....	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji reliabilitas.....	51
I. Rencana Analisa Data	53
1. Uji Asumsi Klasik	53

2. Uji Regresi Linear Berganda.....	56
J. Uji Hipotesis	57
1. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	57
2. Uji Parsial (Uji t).....	59
BAB IV PENELITIAN DAN ANALISA DATA.....	62
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	62
1. Sejarah KSPPS BMT Hira Sragen	62
2. Visi dan Misi KSPPS BMT Hira Sragen	62
3. Struktur Organisasi	63
4. Personalia.....	67
B. Deskripsi Responden.....	71
C. Hasil Analisa Data.....	74
1. Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	74
2. Uji Asumsi Klasik.....	75
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	80
D. Uji Hipotesis	83
1. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	83
2. Uji Hipotesa (Uji t)	85
E. Pembahasan.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	106
A. Kesimpulan	106
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA.....	109
LAMPIRAN	113

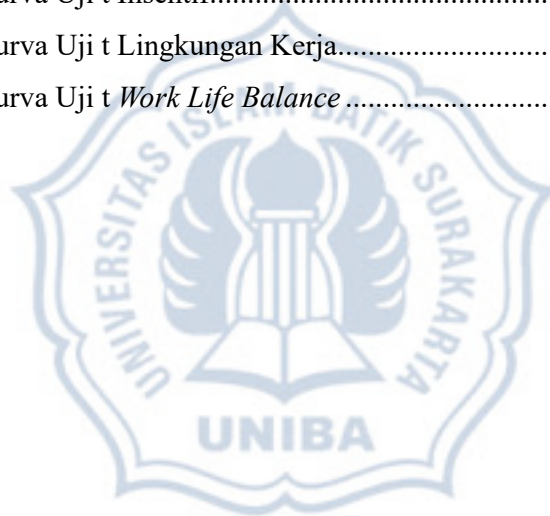
DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	73
Tabel 4. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	74
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4. 10 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	83
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	85
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kurva Normal Uji F	58
Gambar 3. 2 Kurva Normal Uji t.....	60
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	63
Gambar 4. 2 Lingkungan Kerja KSPPS BMT Hira	69
Gambar 4. 3 Grafik Histrogam Normalitas	76
Gambar 4. 4 Grafik Normal P-P Plot	77
Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterskedastisitas.....	80
Gambar 4. 6 Kurva Uji F.....	84
Gambar 4. 7 Kurva Uji t Insentif.....	86
Gambar 4. 8 Kurva Uji t Lingkungan Kerja.....	88
Gambar 4. 9 Kurva Uji t <i>Work Life Balance</i>	89



DAFTAR LAMPIRAN

- lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
- lampiran 2. Data Scoring 62 Responden
- lampiran 3. Data Responden
- lampiran 4. Hasil Uji Instrumen (Validitas & Reliabilitas)
- lampiran 5. Hasil Uji Statistik Deskriptive
- lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik
- lampiran 7. Hasil Uji Hipotesa (Regresi Linear Berganda, R^2 , Uji F, Uji t)



ABSTRAK

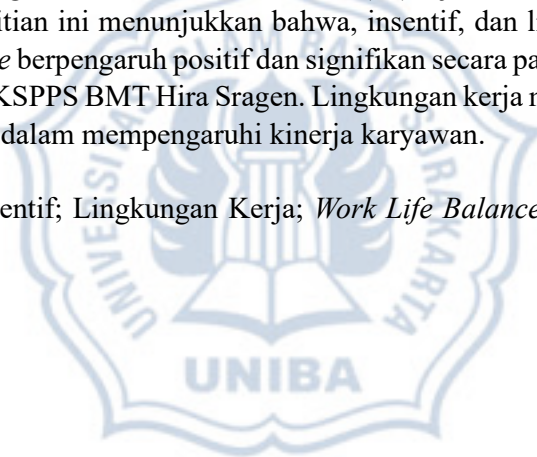
Reza Rachmawati. 2022020097. KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN WORK LIFE BALANCE PADA KSPPS BMT HIRA SRAGEN. Skripsi. Progam Studi Manajemen. Strata 1. Universitas Islam Batik Surakarta.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari insentif, lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Hira Sragen.

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT Hira Sragen, dengan jumlah sampel 62 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data menggunakan pengujian analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, insentif, dan lingkungan kerja, dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Hira Sragen. Lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Insentif; Lingkungan Kerja; *Work Life Balance*; Kinerja Karyawan; Koperasi



ABSTRAK

Reza Rachmawati. 2022020097. EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEWED FROM INSENTIVES, WORK ENVIRONMENT, AND WORK LIFE BALANCE AT KSPPS BMT HIRA SRAGEN. Strata 1. Batik Islamic University of Surakarta.

The purpose of this study is to determine the effect of insentives, work environment, and work life balance on employe performance at KSPPS BMT Hira Sragen.

This researc method uses a descriptive quantitative research design. The population in this study is the employe of KSPPS BMT Hira Sragen, with a sample size of 62 respondents. Data analysis was performed using a multiple linear regression analysis, coeeficient of determination (R^2), model feasibility test (F) and hypothesis test (t).

The result of this study show that insentives, work environment and work life balance have a positive and significant effect on employee performance both partially at KSPPS BMT Hira Sragen. The work environment was found to be the most dominant variable influencing employee performance

Keywords: Insentives; Work Envirinment; Work Life Balance; Cooperative

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan lingkungan bisnis mempunyai pengaruh terhadap perusahaan utamanya dalam menghadapi persaingan. Organisasi dapat sukses dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh bagaimana sebuah organisasi mengelola sumber daya manusia. Sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau institusi seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil dengan baik jika tidak didukung oleh SDM yang kompeten dan berkinerja dengan optimal, sehingga dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik serta dapat mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan di Indonesia telah menjadi sorotan utama dalam era digital dan ekonomi syariah yang berkembang pesat.

Pengelolaan SDM yang optimal ditandai oleh kinerja karyawan yang mampu bekerja dengan kualitas tinggi, mencapai target kuantitas pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memberikan pelayanan yang profesional dan konsisten. SDM yang baik juga terlihat dari sikap disiplin, kemampuan beradaptasi, serta kepatuhan terhadap standar kerja. (Ingsih *et al.*, 2022) menguatkan bahwa karakteristik kinerja tersebut menunjukkan SDM yang terkelola dengan baik, di mana karyawan dapat menghasilkan pekerjaan secara maksimal, menjaga kinerja tetap stabil dan tetap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di bebaskan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang muncul dari kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh melalui proses belajar serta didorong oleh keinginan untuk berprestasi. Kinerja tersebut juga menggambarkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif, memenuhi target yang ditetapkan, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Zakiyah *et al*, 2023). Namun demikian, indikator tersebut belum dicapai secara optimal dalam koperasi KSPPS BMT Hira Sragen, di mana berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan masih ditemukan kesalahan administrasi dalam proses input data yakni sebesar 7,4% melampaui batas toleransi yang ditetapkan manajemen sebesar 3%, serta kurang optimalnya ketepatan waktu penyelesaian tugas karyawan yang hanya mencapai 80% dari standar institusi yang telah ditetapkan sebesar 90%, seperti keterlambatan penyelesaian laporan keuangan harian yang menyebabkan penumpukan pekerjaan pada akhir hari atau bulan. Menurut (Djuarni & Malik, 2024) kinerja karyawan yang baik seharusnya mencerminkan ketelitian, kecepatan kedisiplinan, dan ketepatan waktu dalam bekerja, dan penelitian tersebut juga menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian insentif karena insentif mampu meningkatkan motivasi sehingga karyawan bekerja lebih cepat, lebih teliti, dan lebih konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sama seperti yang dikemukakan oleh (Sukoco *et al*, 2020) bahwa salah-satunya

yang mempengaruhi kinerja yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang sudah melewati standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Insentif yang diberikan perusahaan merupakan bentuk penghargaan pada karyawan yang telah menunjukkan kontribusi melalui kinerja yang baik, baik dalam memenuhi beban tugas yang diberikan maupun melampaui target yang telah ditetapkan. Karyawan yang mampu menyelesaikan tanggung jawab dengan baik atau bahkan melebihi standar kerja dianggap memberikan nilai tambah bagi organisasi, sehingga perusahaan memberikan insentif sebagai bentuk apresiasi atas usaha, dedikasi, dan pencapaian tersebut. Melalui pemberian insentif inilah perusahaan mengakui kerja keras karyawan dan memberikan balasan sepadan atas kontribusi yang mereka berikan. Terdapat dua jenis insentif yaitu material dan non-material. Insentif material biasanya berupa imbalan *financial* seperti bonus, komisi, tunjangan tambahan, atau hadiah dalam bentuk barang yang dapat dirasakan secara nyata. Sementara itu, insentif non-material mencakup penghargaan yang tidak berbentuk uang, seperti sertifikat apresiasi, pengakuan atas prestasi, serta pemberian fasilitas kerja yang lebih baik (Baharuddin *et al*, 2021). Walaupun insentif yang bagus dapat mempengaruhi kinerja, tetapi jika tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka juga dapat menyebabkan kinerja tidak optimal (Sujana & Sumiaty, 2025) lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Alsyana dan Rini (2025) juga menyebutkan bahwa kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang baik.

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek di sekitar karyawan yang mempengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat penting karena mendukung aktivitas harian dan menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja *fisik* dan *non-fisik*. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, serta keamanan fasilitas. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar karyawan. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut saling menunjang sehingga suasana kerja menjadi lebih nyaman dan hasil kinerja dapat meningkat (Darmita & Yasa, 2021), selain lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja, namun jika beban kerja terlalu tinggi maka bisa mengganggu keseimbangan waktu kerja dengan kehidupan pribadi, dalam penelitian (Nadapdap & Harahap, 2023) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan waktu kerja dan menandakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian (Ingsih *et al.*, 2022) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan salah-satunya dapat dipengaruhi oleh *work life balance*.

Work Life Balance (keseimbangan kehidupan kerja) suatu kondisi keseimbangan yang terwujud dalam kehidupan individu, di mana individu tersebut dapat menjalankan dan memenuhi seluruh tugas serta kewajibannya di lingkungan kerja tanpa mengabaikan berbagai aspek kehidupan pribadinya melalui pengelolaan yang optimal terhadap waktu, energi, dan perhatian sehingga tercipta keseimbangan antara tuntutan profesional dan kebutuhan

personal dalam jangka panjang, dalam penelitian yang dilakukan (Ramanda *et al*, 2024) juga menyatakan bahwa semakin baik *work life balance*, maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga hal ini menunjukkan bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh *work life balance*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti memandang penting dan layak untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Insentif, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Pada KSPPS BMT HIRA Sragen”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Hira Sragen?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Hira Sragen?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Hira Sragen?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya dinuatlah Batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini dibatasi pada insentif, lingkungan kerja dan *work life balance*.

2. Wilayah dalam penelitian ini dilakukan di KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) BMT Hira Sragen.
3. Responden dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) BMT Hira Sragen.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Hira Sragen.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Hira Sragen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Hira Sragen.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi seluruh pihak yang bersangkutan

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat dijadikan bahan kajian untuk mempertimbangkan teori dalam melihat seberapa penting sumber daya manusia dalam memajukan tujuan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian-

penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya teori insentif, lingkungan kerja dan *work life balance* untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kinerja manajemen dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan keuntungan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019: 67), yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dalam organisasi.

Hasibuan (2019: 94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai / karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan setiap karyawan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari hasil belajar serta keinginan untuk berprestasi (Sukoco *et al*, 2020).

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja dalam periode tertentu dan dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, keterampilan, serta kemauan untuk berprestasi. Dengan demikian, kinerja menunjukkan seberapa optimal karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan organisasi.

2. Teori Kinerja Karyawan

Seperangkat konsep, prinsip, dan landasan ilmiah yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa karyawan menghasilkan suatu prestasi kerja dalam organisasi. Teori ini membahas faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kerja, proses terbentuknya kinerja, standar yang digunakan untuk menilai kinerja. Berikut teori-teori dari kinerja:

a. Teori Abraham Maslow

Menurut Maslow (1954: 35) kinerja seseorang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Maslow menjelaskan bahwa individu akan menunjukkan kinerja terbaik ketika kebutuhan tingkat tinggi, terutama penghargaan dan aktualisasi diri, telah terpenuhi, karena kedua kebutuhan tersebut berkaitan langsung dengan dorongan berprestasi

dan penggunaan potensi maksimal di tempat kerja. Ketika kebutuhan dasar belum terpenuhi, energi psikologis seseorang terfokus pada usaha memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga kinerja cenderung menurun. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan lingkungan kerja yang aman, adil, dan mendukung pengembangan diri agar karyawan mampu mencapai kinerja optimal.

b. Teori Victor Vroom (*Expectancy Theori*) Teori Harapan

Menurut Vroom (1964: 15) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu *espectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. Expectency adalah keyakinan bahwa usaha yang dikeluarkan akan menghasilkan kinerja yang baik, instrumentality adalah persepsi bahwa kinerja tersebut akan diikuti oleh imbalan tertentu, sedangkan valence merupakan nilai atau pentingnya imbalan tersebut bagi individu. Ketiga komponen ini menentukan tingkat motivasi seseorang dalam bekerja. Jika karyawan yakin bahwa usahanya membawa hasil, hasil tersebut dihargai, dan imbalannya dianggap berharga, maka mereka akan berkinerja lebih tinggi, sebaliknya, jika salah satu komponen lemah, kinerja akan menurun karena motivasi intrinsik ikut melemah.

c. Teori Frederick Herzberg (*Two Factor Teori*)

Herzberg 1959: 113) membedakan dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan dan kinerja, yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator. Faktor *hygiene*, seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan

interpersonal, tidak meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi bila tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan dan menghambat produktivitas. Sementara itu, faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab merupakan faktor yang benar-benar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Herzberg menekankan bahwa organisasi harus terlebih dahulu memenuhi faktor *hygiene* untuk mencegah gangguan kinerja, lalu meningkatkan faktor motivasi agar karyawan mampu menunjukkan kinerja tinggi dan berkembang secara profesional.

d. Teori David McClelland (*Three Needs Theory*)

McClelland 1961: 78) menyatakan bahwa motivasi dan kinerja seseorang digerakkan oleh tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan berprestasi (nAc), kebutuhan kekuasaan (nPow), dan kebutuhan *financial afiliasi* (nAff). Individu dengan kebutuhan berprestasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja unggul, terutama pada pekerjaan yang menuntut target jelas dan memberikan umpan balik. Sementara individu dengan kebutuhan kekuasaan cenderung termotivasi untuk memimpin dan memengaruhi orang lain, yang dapat meningkatkan kinerja dalam posisi manajerial. Adapun kebutuhan afiliasi mendorong seseorang bekerja lebih baik dalam lingkungan kerja yang harmonis.

3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Nenden (2025: 2)

a. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan menunjukkan kinerja yang kurang baik pula.

b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

c. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.

4. Ukuran Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegaran (2019: 56) berikut beberapa ukuran dari kinerja karyawan:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari tingkat ketelitian, ketepatan, dan mutu hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta minimnya kesalahan dalam penyelesaian tugas.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja diukur berdasarkan jumlah pekerjaan atau output yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai atau lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan.

d. Efektivitas

Efektivitas diukur melalui kemampuan karyawan menggunakan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

e. Kehadiran

Kehadiran diukur dari konsistensi kehadiran karyawan dalam bekerja.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini indikator dari kinerja karyawan menurut (Ramanda *et al*, 2024):

a. Kualitas hasil kerja

Tingkat keunggulan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar.

b. Kuantitas hasil kerja

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.

c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas

Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu.

d. Efektivitas penggunaan sumber daya

Optimalisasi sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

e. Kemampuan bekerja secara mandiri.

Kemampuan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung.

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif sebuah imbalan tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, disebabkan karena kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap. Insentif adalah bagian dari kompensasi secara langsung sebagai penghargaan dalam bentuk finansial atau non finansial kepada para karyawan selain gaji dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Nuzleha (2022: 38).

Insentif juga sebuah Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya. Insentif berupa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau Perusahaan Farida & Hartono (2016: 1).

Terdapat dua jenis pemberian insentif yaitu insentif *financial* merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemerintah rumah dinas, tunjangan kesehatan dan

tunjangan-tunjangan lainnya, selanjutnya insentif *non-financial* dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti pemberian piagam penghargaan dan pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi, ucapan terima kasih secara formal maupun informal. Pemberian upah insentif dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk mendorong para karyawan agar melakukan pekerjaan yang lebih maksimal yaitu salah satunya untuk menunjukkan tujuan atau target perusahaan secara optimal (Djuarni & Malik, 2024).

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melampaui standar prestasi, baik dalam bentuk finansial seperti bonus, komisi, dan tunjangan, maupun non-finansial seperti penghargaan, pujian, promosi, dan tanda jasa. Insentif berfungsi sebagai penghargaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, dengan imbalan yang meningkat seiring prestasi yang lebih tinggi. Pemberian insentif bertujuan untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan dalam organisasi.

2. Teori Insentif

a. Teori Keadilan J Stacy Adams

Menurut Adams (1965: 270), karyawan menilai insentif berdasarkan rasa keadilan. Mereka membandingkan rasio input (usaha, waktu, keterampilan) dan output (gaji, bonus, insentif) dengan orang lain. Jika insentif dianggap tidak adil, motivasi menurun dan dapat muncul

perilaku negatif. Sebaliknya, insentif yang dirasa adil mendorong kepuasan dan peningkatan kinerja.

b. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) Fredrick Herzberg

Menurut Herzberg (1959: 114) insentif termasuk ke dalam faktor *hygiene*, yaitu faktor yang tidak secara langsung meningkatkan motivasi tetapi dapat mencegah ketidakpuasan. Walaupun bukan pendorong utama motivasi jangka panjang, insentif tetap penting karena memberi rasa aman, kepastian, dan penghargaan dasar bagi karyawan.

c. Teori Harapan (*Expectance Theory*) Victor Vroom

Vroom (1964: 275) menjelaskan bahwa motivasi karyawan untuk berkinerja tinggi dipengaruhi oleh harapan bahwa usaha menghasilkan kinerja menghasilkan imbalan. Insentif berada pada komponen *instrumentality*, yaitu keyakinan bahwa hasil kerja yang baik akan mendapatkan imbalan yang bernilai. Karyawan akan termotivasi jika insentif dianggap jelas, adil, dan sesuai dengan preferensi mereka.

d. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) B.F. Skinner

Skinner (1953: 59) menyatakan bahwa perilaku kerja karyawan dapat dibentuk melalui pemberian konsekuensi. Insentif dipandang sebagai *positive reinforcement* yang mendorong karyawan mengulangi perilaku berprestasi. Semakin sering insentif diberikan ketika kinerja baik muncul, semakin kuat perilaku tersebut bertahan. Dengan demikian,

insentif berfungsi sebagai stimulus untuk memperkuat perilaku kerja yang diinginkan.

3. Faktor-faktor Insentif

Menurut Senoaji (2024: 75) faktor-faktor yang mempengaruhi Insentif yaitu:

a. Jabatan

Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan didasarkan pada jabatan/kedudukan yang dimiliki karyawan tersebut. Jabatan/kedudukan karyawan yang lebih tinggi akan disertai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang lebih krusial.

b. Kinerja

Besar kecilnya insentif yang diberikan kepada karyawan didasarkan pada kinerja yang dihasilkan karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Kinerja yang tinggi akan berimbas pada besarnya insentif yang diterima begitu pula sebaliknya. Maka dari itu karyawan yang menginginkan insentif yang besar akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik agar kinerja yang dihasilkan tinggi.

c. Laba Organisasi

Besarnya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bergantung pada besar keuntungan/laba yang dihasilkan atau didapatkan perusahaan. Jika keuntungan/laba yang didapatkan besar maka insentif yang diberikan bisa lebih besar dibanding jika keuntungan/laba yang didapatkan kecil.

4. Bentuk-bentuk Insentif

Berikut bentuk-bentuk insentif menurut Nuzleha (2022: 35) yaitu:

a. Insentif Material (*Financial*)

Insentif dalam bentuk uang tunai atau bonus *financial*, Imbalan *financial* tambahan selain gaji pokok, sebagai penghargaan atas prestasi kerja.

b. Insentif Non-Material (*Non-Financial*)

Bentuk insentif non-finansial dapat berupa pengakuan atas kinerja, apresiasi, penghargaan simbolis, reward berbasis prestasi, serta berbagai bentuk penghargaan lainnya yang tidak berbentuk uang atau tunjangan sosial.

5. Manfaat Insentif

Manfaat insentif menurut Senoaji (2024: 54) sebagai alat motivasi untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, yaitu:

a. Meningkatkan Motivasi Kerja

Insentif berfungsi sebagai penghargaan langsung atas kontribusi karyawan sehingga memunculkan motivasi untuk bekerja lebih baik. Armstrong menjelaskan bahwa reward yang tepat dapat meningkatkan *employee drive to perform*.

b. Mendorong Peningkatan Kinerja

Insentif mendorong karyawan untuk mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan, sehingga motivasi kerja meningkat dan berdampak pada peningkatan output serta produktivitas kerja.

c. Memperkuat Komitmen Karyawan

Insentif memberi sinyal bahwa organisasi menghargai kerja karyawan, sehingga tercipta rasa memiliki dan komitmen untuk bekerja secara berkelanjutan.

6. Indikator Insentif

(Sukardi dan Aminah, 2021) menyatakan ada beberapa hal yang menjadi indikator insentif antara lain sebagai berikut:

a. Kinerja

Tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas diukur melalui pencapaian target kerja, ketepatan waktu penyelesaian, serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan, sehingga mencerminkan kontribusi nyata karyawan terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

b. Lama Kerja

Durasi waktu seorang karyawan bekerja di perusahaan yang menunjukkan tingkat pengalaman, pemahaman terhadap proses kerja, serta penguasaan budaya organisasi, sehingga dapat memengaruhi tingkat keterampilan dan kontribusi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

c. Kebutuhan

Tuntutan yang harus dipenuhi oleh individu untuk mencapai tujuan, baik yang bersifat ekonomi maupun non-ekonomi, seperti kebutuhan finansial, keamanan, pengakuan, serta aktualisasi diri, yang dapat

memengaruhi sikap, tingkat keterlibatan, dan kualitas kinerja dalam organisasi..

d. Keadilan dan Kelayakan

Perlakuan adil dalam kompensasi dan kesempatan kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum mencakup kondisi fisik, sosial maupun psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungannya maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya sehingga akan bisa memberikan kinerja optimalnya dan waktu kerja juga dipergunakan secara efektif dan begitu juga sebaliknya Nasution (2024: 17).

Lingkungan kerja adalah kondisi yang mengelilingi karyawan saat bekerja, yang meliputi faktor fisik dan non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan Rachman *et al* (2023: 98).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya, maka

dari itu perusahaan atau organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kerja yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik dan penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan dan hubungan antar karyawan dengan atasan) (Darmita & Yasa, 2021).

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan, lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun non-fisik yang mengelilingi karyawan saat bekerja dan dapat mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, serta kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif akan menumbuhkan rasa aman, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang memadai, baik dari aspek fisik seperti kebersihan, tata ruang, pencahayaan, maupun aspek non-fisik seperti hubungan kerja yang harmonis dan dukungan dari atasan.

2. Teori Lingkungan Kerja

a. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) Frederick Herzberg

Herzberg (1959: 89) memasukkan lingkungan kerja ke dalam *faktor hygiene*, yaitu faktor yang tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi sangat menentukan kenyamanan dan kepuasan dasar karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, suhu, peralatan, serta faktor sosial seperti hubungan dengan rekan dan atasan. Jika lingkungan kerja buruk, karyawan akan mengalami ketidakpuasan dan kinerjanya menurun.

Namun jika lingkungan kerja baik, karyawan dapat bekerja secara optimal.

b. Teori Sedarmayanti

Sedarmayanti (2017: 21) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang memengaruhi pekerjaan karyawan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik/psikologis. Lingkungan fisik mencakup pencahayaan, suhu, ventilasi, tata ruang, suara bising, warna ruangan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan nonfisik meliputi hubungan sosial, budaya kerja, komunikasi, rasa aman, dan dukungan emosional.

c. Teori Newstrom & Davis

Menurut Newstrom & Davis (2002: 61), lingkungan kerja terdiri dari tiga dimensi: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan fisik mencakup fasilitas, perlengkapan, keamanan, kenyamanan, dan ergonomi. Lingkungan sosial mencakup hubungan antar karyawan, kerja sama tim, dan pola komunikasi. Sedangkan lingkungan psikologis berkaitan dengan persepsi, sikap, tingkat stres, dan perasaan dihargai. Kombinasi ketiga aspek ini menentukan perilaku dan kinerja karyawan dalam organisasi

d. Teori Stephen P. Robbins

Robbins (2006: 158) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari konteks organisasi yang memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Ia menekankan bahwa kondisi lingkungan

seperti fasilitas kerja, dukungan sosial, suasana organisasi, tekanan kerja, kejelasan peran, dan budaya organisasi dapat membentuk persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan perilaku kerja yang lebih baik, meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, serta memaksimalkan produktivitas kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, karyawan dapat bekerja secara lebih nyaman, fokus, dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

e. Teori A.S. Nitisemito

Nitisemito (1992: 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti tata ruang, peralatan, pencahayaan, suhu, dan kebersihan, serta aspek sosial seperti hubungan kerja, suasana kerja, dan dukungan dari rekan atau pimpinan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, mengurangi kelelahan, dan menambah efektivitas kerja karyawan.

3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Djuarni & Malik, 2024) Faktor-faktor kinerja karyawan yaitu:

a. Faktor lingkungan kerja fisik

Meliputi kondisi tempat kerja yang secara langsung dirasakan karyawan, seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebisingan, kebersihan,

fasilitas kerja, dan tata ruang. Faktor-faktor ini memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas.

b. Faktor lingkungan kerja non-fisik

Terdiri dari hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, komunikasi kerja, suasana kerja, dukungan sosial, dan budaya organisasi. Kondisi nonfisik ini memengaruhi semangat kerja, kenyamanan psikologis, serta tingkat keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian kinerja secara optimal.

4. Bentuk- bentuk Lingkungan Kerja

Menurut Winata (2022: 47), lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja. Berikut adalah beberapa bentuk lingkungan kerja:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan yang cukup, kondisi ruang kerja yang bersih dan higienis, peralatan atau fasilitas yang memadai, serta suasana dan kenyamanan fisik yang baik di tempat kerja turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang optimal

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup suasana kerja yang kondusif dan nyaman secara psikologis, hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan atasan, serta iklim organisasi yang mendukung juga merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Winata (2022: 54) yaitu:

a. Meningkatkan kualitas kerja:

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, terang, dan didukung peralatan memadai meningkatkan fokus serta kualitas kerja karyawan.

b. Meningkatkan semangat & motivasi kerja

Bila lingkungan kerja mendukung (misalnya suasana kondusif, relasi antar rekan baik), karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

c. Mengurangi hambatan fisik dan psikologis dalam bekerja

Faktor-faktor seperti penerangan, ventilasi, kebisingan yang terkendali serta faktor sosial seperti komunikasi baik dapat mengurangi gangguan kerja, sehingga kinerja meningkat.

d. Mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui karyawan

Kontributor utama dalam keberhasilan organisasi yaitu kinerja karyawan, maka lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan mencapai hasil yang ditetapkan oleh organisasi.

6. Indikator Lingkungan Kerja

(Pangabea *et al*, 2022) menyatakan ada beberapa hal yang menjadi indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Pencahayaan (fisik)

Tingkat penerangan yang cukup membantu karyawan melihat dengan jelas, mencegah kelelahan mata, dan meningkatkan konsentrasi kerja.

b. Suhu Udara/Temperatur (fisik)

Suhu yang nyaman menjaga stamina dan fokus karyawan, jika suhu terlalu panas atau dingin menurunkan produktivitas.

c. Kebisingan di Tempat Kerja (fisik)

Tingkat kebisingan yang rendah menciptakan suasana kerja yang tenang dan kondusif, sehingga membantu karyawan lebih fokus, mengurangi gangguan dalam pelaksanaan tugas, serta mendukung peningkatan kualitas dan ketepatan hasil kerja..

d. Hubungan Antar Karyawan (non-fisik)

Hubungan kerja yang harmonis membangun kerja sama, komunikasi yang baik, dan semangat tim dalam mencapai tujuan bersama, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, mengurangi konflik, serta meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja karyawan.

D. *Work Life Balance*

1. Pengertian *Work Life Balance*

Keseimbangan kehidupan-kerja (*work life balance*) adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan non-pekerjaan lainnya. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengatur waktu dan prioritas agar dapat memenuhi komitmen di semua aspek kehidupan. *Work life balance* juga sebuah keseimbangan waktu yang dapat dialokasikan seseorang untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama, dan karirnya sehingga seseorang dapat

mengurangi jarak antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadinya Senoaji (2024: 162).

Work-life balance atau keseimbangan kehidupan-kerja dalam kehidupan modern semakin sering digunakan sebagai respons terhadap tekanan tinggi di lingkungan kerja. *Work-life balance* adalah keadaan di mana seseorang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan salah satunya. Dalam konsep ini, baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi dianggap penting, dan masing-masing membutuhkan alokasi waktu, perhatian, dan energi yang seimbang. Keseimbangan ini tidak selalu berarti bahwa kita menghabiskan waktu yang sama untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi, melainkan tentang bagaimana kita merasa puas dan tidak kewalahan dalam menjalani keduanya Masdupi (2025: 2).

Keseimbangan antara kehidupan kerja pribadi dan pekerjaan atau *work life balance* merupakan sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. *Work life balance* didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi (Pertiwi, 2022).

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan, *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara proporsional.

Keseimbangan ini memungkinkan individu menjalankan peran kerja dan kehidupan pribadi tanpa saling mengorbankan, sehingga aktivitas pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan dapat berjalan selaras dan terkendali.

2. Teori *Work Life Balance*

a. Teori Stephen P. Robbins

Robbins (2006: 160) menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* adalah kondisi ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan hidup pribadi tanpa menimbulkan konflik peran. WLB dianggap sebagai bagian dari *employee well-being* yang memengaruhi perilaku kerja, stres, kepuasan, dan kinerja. Lingkungan kerja yang memberikan fleksibilitas, dukungan manajemen, serta beban kerja yang wajar akan membantu karyawan mempertahankan keseimbangan tersebut.

b. Teori David Clutterbuck

Clutterbuck (2003: 55) mendefinisikan WLB sebagai kemampuan individu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis tanpa mengorbankan salah satu aspek secara ekstrem. Menurutnya, WLB dipengaruhi oleh waktu, peran sosial, tekanan pekerjaan, dukungan keluarga, dan dukungan organisasi.

c. Teori Fisher, Bulger & Smith

Fisher *et al* (2009: 101) menegaskan bahwa WLB adalah kondisi keseimbangan antara peran kerja dan peran non-kerja di mana

keduanya dapat dijalankan tanpa konflik signifikan. WLB bergantung pada tiga aspek: *role satisfaction* (kepuasan menjalankan peran), *role effectiveness* (kemampuan memenuhi tuntutan peran), dan *role involvement* (tingkat keterlibatan dalam masing-masing peran). Semakin rendah konflik peran dan semakin tinggi dukungan, semakin baik keseimbangan hidup karyawan.

d. Teori Gary Stahl

Stahl (2013: 284) menjelaskan bahwa WLB merupakan integrasi harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, bukan sekadar pembagian waktu. Ia menekankan bahwa keseimbangan diperoleh melalui pengaturan waktu, pengelolaan batasan peran (*role boundaries*), dan kemampuan individu menyesuaikan tekanan hidup. Organisasi perlu merancang sistem dan struktur kerja yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan guna mendukung tercapainya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*).

3. Faktor-faktor *Work Life Balance*

Menurut Senoaji (2024: 163) faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* yaitu:

a. Dukungan dari Organisasi

Dukungan dari atasan dan rekan kerja memainkan peran penting dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh atasan dan rekan kerjanya akan lebih mudah

untuk mengatasi stres dan tuntutan pekerjaan. Dukungan organisasi dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk.

b. Dukungan Keluarga

Dukungan dari keluarga juga merupakan faktor penting dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang memiliki keluarga yang suportif dan pengertian akan lebih mudah untuk mengatasi stres dan tuntutan pekerjaan.

4. Manfaat *Work Life Balance*

Fiernaningsih (2024: 141) menyatakan bahwa terdapat dua jenis manfaat dari *work life balance* yaitu:

a. Manfaat terkait pekerjaan (*Work Related Outcomes*)

- 1) Absensi dan Turnover menurun: Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja lebih stabil cenderung jarang absen dan tidak mudah pindah kerja, karena merasa nyaman dan terpenuhi dalam pekerjaannya.
- 2) Produktivitas/Kinerja meningkat: Kondisi *work life balance* yang baik membuat karyawan lebih fokus sehingga mampu bekerja lebih efektif dan menghasilkan kinerja optimal.

b. Manfaat non-pekerjaan (*Non Work Related Outcomes*)

- 1) Kepuasan Hidup: *Work life balance* memberikan rasa seimbang dalam aktivitas pribadi sehingga individu merasa lebih bahagia dan terpenuhi.

- 2) Kepuasan keluarga: Ketersediaan waktu yang memadai bagi keluarga berkontribusi terhadap terciptanya hubungan yang lebih harmonis.

5. Indikator *Work Life Balance*

(Ingsih *et al.*, 2022) menyatakan ada beberapa hal yang menjadi indikator *Work Life Balance* yaitu:

a. Keseimbangan Waktu

Kemampuan individu dalam mengelola dan mengalokasikan waktu secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tanggung jawab pada kedua bidang tersebut dapat dipenuhi secara seimbang tanpa harus mengorbankan salah satu di antaranya.

b. Keseimbangan Keterlibatan

Seberapa dalam seseorang terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjaga komitmen di tempat kerja sambil tetap terhubung dengan hubungan dan aktivitas di luar pekerjaan.

c. Waktu untuk kehidupan pribadi

Waktu yang dimiliki karyawan untuk melakukan aktivitas pribadi seperti berkumpul bersama keluarga, beristirahat, menyalurkan hobi, atau mengikuti kegiatan sosial di luar pekerjaan.

d. Dukungan dan Motivasi

Bantuan, dorongan, atau semangat yang diberikan perusahaan, atasan, atau rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas serta mencapai target pekerjaan.

E. Matrik Jurnal

Hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pertimbangan peneliti dalam membuktikan dan menjawab permasalahan yang diajukan, antara lain temuan empiris mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang relevan dengan objek dan metode penelitian yang digunakan, antara lain:

Tabel 2. 1
Matrik Jurnal

No	Judul Jurnal, Nama Peneliti dan Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Temuan
1.	Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar (Sukoco <i>et al</i> , 2020)	Jenis penelitian ini Kuantitatif, populasi 40 orang, sampel yang diambil 40 responden dengan metode pengambilan <i>sampling jenuh</i> , Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi dan menggunakan alat SPSS versi 22.	Kepemimpinan, insentif dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. (Djuarni & Malik, 2024)	Jenis penelitian kuantitatif, populasi 42 orang, sampel yang diambil 42 responden, teknik pengambilan <i>sampling jenuh</i> , alat IBM SPSS 22	Insentif dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

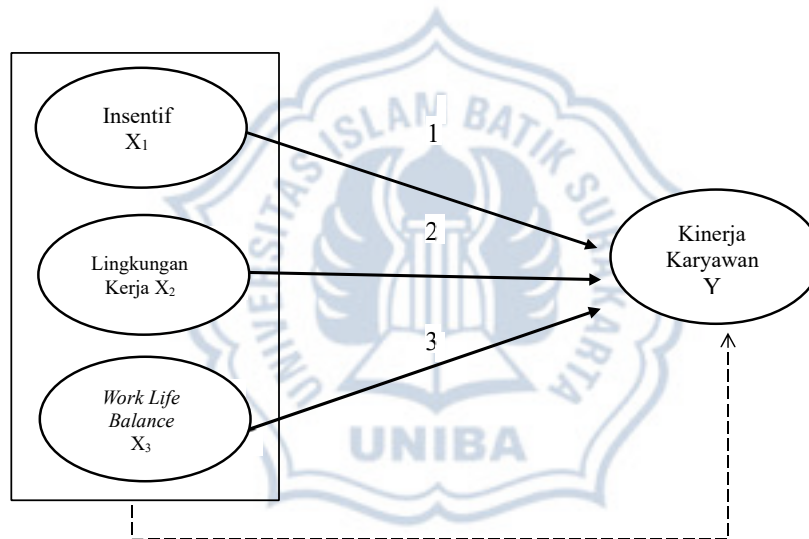
No	Judul Jurnal, Nama Peneliti dan Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Temuan
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. (Wijaya, 2020)	Jenis penelitian kuantitatif, populasi 80 orang, sampel 80 responden dengan teknik <i>random sampling</i>	Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi dan Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perbankan Kota Malang. (Zakiyah <i>et al</i> , 2023)	Jenis penelitian kuantitatif, sampel 87 responden dengan teknik <i>sampling jenuh</i> .	<i>Work Life Balance</i> , motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan) (Nadapdap & Harahap, 2023)	Jenis penelitian kuantitatif, sampel 50 responden dengan teknik kuisioner dan alat SPSS.	<i>Work Life Balance</i> dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba. (Darmita & Yasa, 2021)	Jenis penelitian kuantitatif, populasi 92 orang dengan sampel 92 responden, teknik pengambilan sampel <i>sampling jenuh</i> dan analisis data Uji asumsi klasik, Uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji koefisien determinasi	Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit	Jenis penelitian kuantitatif, sampel 70 responden dengan teknik jenuh, alat SPSS 25.	Insentif dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif

No	Judul Jurnal, Nama Peneliti dan Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Temuan
	teleoperation BFI Finance TBK Cisuak Tangerang selatan (Sujana & Sumiaty, 2025)		dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Pengaruh Kompetensi, <i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar (Pertiwi, 2022)	Jenis penelitian kuantitatif, sampel 50 responden dengan teknik <i>sampling jenuh</i> .	Kompetensi, <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Pengaruh Kompetensi, <i>Work Life Balance</i> dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal. (Ramanda <i>et al</i> , 2024)	Jenis penelitian kuantitatif, sampel 57 responden dengan teknik <i>sampling jenuh</i> , alat SPSS versi 29.0.	Kompetensi, <i>work life balance</i> dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Pengaruh Insentif Dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah. (Baharuddin <i>et al</i> , 2021)	Jenis penelitian kuantitatif, populasi 40 orang, sampel 40 responden dengan teknik <i>sampling jenuh</i> .	Secara simultan variabel insentif dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	<i>Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees</i> (Ingsih <i>et al.</i> , 2022)	Jenis penelitian kuantitatif, populasi 70 orang dan sampel 70 responden dengan teknik <i>sampling jenuh</i> .	<i>Work Life Balance</i> dan <i>Compensation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Jurnal, Nama Peneliti dan Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Temuan
12.	<i>The Influence of Communication Skill, Giving Incentives, Career Opportunities, Commitment and Organizational Culture on Employee Performance KSPPS Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan.</i> (Sukardi & Aminah, 2021)	Jenis penelitian kuantitatif, populasi 50 orang, sampel 50 responden dengan teknik <i>sampling jenuh</i> .	Keterampilan Komunikasi, Insentif, Kesempatan Karir, Komitmen dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan
13.	<i>The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank BTN Medan Branch Office.</i> (Pangabea <i>et al</i> , 2022)	Jenis penelitian kuantitatif, populasi 40, sampel 40 responden dengan teknik <i>sampling jenuh</i> .	Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	<i>The Effect of Discipline, Motivation, Work Environment on Employee Performance and Their Impact on Job Satisfaction Employees at Bank Muamalat Tulungagung Branch Office</i> (Puryanti <i>et al</i> , 2023)	Jenis penelitian kuantitatif, populasi 30 orang, sampel 30 responden dengan teknik sampel jenuh.	Disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	<i>The Influence of Communication and Work Environment on The Performance of KSP Setia Multi Sarana Employes</i> (Alsyaana & Rini, 2025)	Jenis penelitian kuantitatif, populasi sebanyak 238 orang, sampel 110 responden dengan teknik <i>purposive sampling</i> .	Komunikasi, lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

F. Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2023: 96) kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting dalam suatu penelitian. Kerangka ini merupakan alur pemikiran atau pola pikir yang digunakan sebagai landasan teori untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian secara logis dan rasional.



Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. (Djuarni & Malik, 2024), (Sukoco *et al*, 2020), (Baharuddin *et al*, 2021)
2. (Darmita & Yasa, 2021), (Alsyana dan Rini, 2025), (Zakiyah *et al*, 2023)
3. (Nadapdap & Harahap, 2023), (Ingsih *et al.*, 2022), (Ramanda *et al*, 2024)

G. Hipotesa

Hipotesis menurut Sugiyono (2019: 99) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang biasanya disusun dalam bentuk

kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawabannya belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian teori, kerangka pemikiran, serta hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai dugaan sementara mengenai adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sukoco *et al*, 2020) pada kantor Bank Syariah Mandiri cabang Pematang Siantar dan (Djuarni & Malik, 2024) pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur, menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira

Sragen. Penelitian yang dilakukan oleh (Darmita & Yasa, 2021) pada koperasi Kuta Mimba, (Alsyana dan Rini, 2025) pada KSP Setia Multi Sarana dan (Zakiyah *et al*, 2023) pada PT BFI FINANCE TBK Cisauk Tangerang Selatan, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

3. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen. Penelitian yang dilakukan oleh (Ramanda *et al*, 2024) pada koperasi pinang sari, (Ingsih *et al.*, 2022) pada karyawan perbankan generasi milenial, dan (Nadapdap & Harahap, 2023) pada grand ina Medan menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2023: 16) metode penelitian kuantitatif deskriptif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel insentif, lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Hira Sragen.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT Hira Sragen yang beralamatkan di KM 0,2, Jl. Gabugan-Gemolong KM, Kebayanan 1, Gabugan, Tanon, Sragen Regency, Central Java 57277, Indonesia. Waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan yaitu Oktober 2025 – Januari 2026.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2019: 126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Hira Sragen yang berjumlah 124 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel Menurut Sugiyono (2023: 127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Arikunto, 2012: 104) menyatakan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-50% dari jumlah populasinya, maka perhitungan sampel dilakukan sebagai berikut.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil 50% dari total populasi, sehingga menjadi 62 responden. Jumlah sampel ini cukup mewakili karakteristik populasi dan memadai untuk analisis penelitian.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden. Teknik ini digunakan karena peneliti mengambil sampel secara langsung dari populasi tanpa membedakan karakteristik tertentu, melainkan menggunakan persentase sampel berdasarkan jumlah populasi dengan cara undian, dimana peneliti

melakukan undian acak dari hasil persentase sampai mendapatkan 62 sampel. Mengacu pada pendapat Arikunto (2012), apabila populasi lebih dari 100 orang, maka sampel dapat diambil sebesar 10–50% dari jumlah populasi. Populasi penelitian ini berjumlah 124 karyawan, sehingga peneliti mengambil sampel sebesar 50% atau sebanyak 62 responden yang ditentukan melalui teknik pengundian secara acak. Jumlah ini dipandang representatif dan mampu menggambarkan kondisi populasi secara memadai untuk keperluan analisis penelitian.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019: 67). Pada penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yaitu, Insentif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), *Work Life Balance* (X_3), terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam upaya untuk mencapai tujuan dari suatu penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Pengumpulan data dengan observasi adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan

tersebut. Observasi didapat dengan cara datang ke lokasi dan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang ada pada KSPPS BMT Hira Sragen (Sugiyono, 2019: 145).

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah angket atau kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2019: 199) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu skala sikap yang menggunakan pilihan jawaban responden. Kelima pilihan jawaban itu adalah:

SS = Sangat Setuju, skor = 5

S = Setuju, skor = 4

N = Netral, skor = 3

TS = Tidak Setuju, skor = 2

STS = Sangat Tidak Setuju, skor = 1

c. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila (Sugiyono, 2023: 304). Peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi

juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Peneliti melakukan wawancara pada Selasa, 11 November 2025 dengan Ibu Nini selaku Pimpinan KSPPS BMT Hira sragen terkait tentang kinerja karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa adanya masalah terkait kinerja karyawan seperti kesalahan administrasi dalam proses input data, tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas karyawan yang kurang optimal sehingga menghambat transaksi nasabah, serta keterlambatan dalam penyelesaian laporan harian keuangan yang menyebabkan penumpukan pekerjaan diakhir hari atau bulan. Pimpinan juga mencatat bahwa tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas karyawan hanya mencapai 82% dari standar institusi yang ditetapkan sebesar 90%. Produktivitas harian staf mengalami penurunan sekitar 12% dibandingkan tahun sebelumnya. Kesalahan administrasi dalam proses input data juga tercatat cukup tinggi, yakni sebesar 7,4% melampaui batas toleransi yang ditetapkan manajemen sebesar 3%, selanjutnya pimpinan juga menyatakan bahwa seluruh permasalahan pada setiap kantor cabang relatif sama, karena selalu ada evaluasi atas kinerja karyawan yang selalu dilaporkan ke kantor pusat. Posisi kerja di KSPPS BMT Hira meliputi, Account Officer (AO) yang fokus pada pemasaran produk (pembiayaan/pendanaan) survei nasabah, administrasi/kasir bertugas mengelola transaksi harian,

administrasi pembukuan, dan pelayanan nasabah di kantor, serta manajemen/staf kantor, yang bertugas terkait pengelolaan operasional cabang, pelaporan keuangan, dan kepatuhan syariah

d. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penelaahan berbagai sumber literatur yang relevan dengan penelitian. Sumber literatur tersebut meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta referensi lain yang berkaitan dengan variabel penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019: 291). studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berhubungan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Melalui studi pustaka, penelitian dapat memperoleh landasan teori yang kuat, memperjelas konsep dan definisi operasional variabel, serta mendukung penyusunan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian secara sistematis dan ilmiah.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai suatu variabel penelitian yang dirumuskan secara jelas dan terperinci dengan tujuan memberikan batasan operasional sehingga variabel tersebut dapat diukur dan diamati secara empiris. Definisi ini menjelaskan bagaimana suatu konsep abstrak diterjemahkan ke dalam bentuk yang lebih konkret melalui penentuan indikator, alat ukur, serta skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian. Dengan adanya definisi operasional variabel, peneliti dapat memastikan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki makna yang sama, dapat diukur secara

konsisten, serta menghasilkan data yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

G. Kisi-kisi Kuesioner

Kisi-kisi kuesioner dari setiap indikator variabel disusun untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian secara sistematis dan terstruktur, sehingga data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi sebenarnya sesuai dengan tujuan penelitian, yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Kisi-Kisi
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok yang melibatkan kualitas dan kuantitas output, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban.	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas 4. Efektivitas penggunaan sumber daya 5. Kemampuan bekerja secara mandiri (Ramanda <i>et al</i> , 2024)	1. Kualitas hasil kerja • Hasil kerja sesuai standar kualitas • Pekerjaan minim kesalahan 2. Kuantitas hasil kerja • Target jumlah pekerjaan tercapai • Mampu melebihi beban standar tanpa menurunkan kualitas 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas • Pekerjaan selesai tepat waktu • Keterlambatan tugas sangat jarang 4. Efektivitas penggunaan • Peralatan dan bahan digunakan efisien • Sumber daya dimanfaatkan optimal

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Kisi-Kisi
			5. Kemampuan bekerja secara mandiri - Tugas dapat dikerjakan secara mandiri - Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ketergantungan tinggi
Insentif (X ₁)	Insentif merupakan imbalan tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap	1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Kebutuhan 4. Keadilan dan kelayakan (Sukardi dan Aminah, 2021)	1. Kinerja - Kinerja mempengaruhi jumlah insentif - Kinerja yang baik mendapat insentif yang besar 2. Lama kerja - Masa kerja menjadi pertimbangan insentif - Karyawan lama berpeluang mendapat insentif lebih tinggi 3. Kebutuhan - Insentif membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari - Insentif disesuaikan dengan kebutuhan kerja 4. Keadilan dan kelayakan - Insentif sesuai dengan beban kerja - Insentif adil antar karyawan
Lingkungan Kerja (X ₂)	lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun non-fisik yang mengelilingi karyawan saat bekerja dan	1. Pencahayaan 2. Suhu udara/temperatur 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Hubungan antar karyawan	1. Pencahayaan - Pencahayaan membantu karyawan melihat jelas - Pencahayaan membantu

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Kisi-Kisi
	dapat mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, serta kinerja mereka	(Pangabea <i>et al</i> , 2022)	meningkatkan konsentrasi kerja 2. Suhu udara/temperatur - Suhu kerja terasa nyaman - Suhu tidak mengganggu konsentrasi 3. Kebisingan di tempat kerja - Kebisingan tidak mengganggu dalam bekerja - Bebas suara bising yang dapat menurunkan fokus dalam bekerja 4. Hubungan antar karyawan - Hubungan antar karyawan baik - Hubungan antar karyawan saling mendukung
<i>Work Life Balance</i> (X ₃)	Keseimbangan kehidupan-kerja (<i>work life balance</i>) adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan non-pekerjaan lainnya	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Waktu untuk kehidupan pribadi 4. Dukungan atau motivasi (Ingsih <i>et al.</i>, 2022)	1. Keseimbangan waktu - Jadwal kerja seimbang dengan kebutuhan pribadi - Jadwal kerja tidak mengganggu waktu di luar pekerjaan 2. Keseimbangan keterlibatan - Tuntutan kerja tidak mengganggu aktivitas pribadi - Perusahaan tidak menuntut keterlibatan di luar kerja 3. Waktu untuk kehidupan pribadi - Masih ada waktu untuk kehidupan pribadi

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Kisi-Kisi
			- Pekerjaan masih memberi kesempatan untuk kumpul keluarga 4. Dukungan dan Motivasi - Rekan kerja saling memberi dukungan - Atasan memberi motivasi dan dorongan positif

H. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5% dan sebaliknya (Ghozali, 2021: 51).

Rumus korelasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum_{xy}$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Hasil uji validitas menggunakan alat uji proham SPSS versi 27.

Mengetahui validitas dan reliabilitas dari pernyataan dalam kuisioner, maka dilakukan percobaan terhadap 20 sampel dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) diperoleh uji validitas sebagai berikut:

- a. Variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 item pertanyaan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,537	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,611	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,612	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,622	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,650	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,479	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,619	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 8	0,569	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 9	0,535	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 10	0,687	0,444	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Dari hasil tabel 3.2 diatas diperoleh bahwa pernyataan untuk variabel kinerja karyawan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

- b. Variabel Insentif terdiri dari 8 item dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Uji Validitas Variabel Insentif (X1)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Insentif	0,658	0,444	Valid
Insentif	0,697	0,444	Valid
Insentif	0,599	0,444	Valid
Insentif	0,834	0,444	Valid
Insentif	0,479	0,444	Valid
Insentif	0,699	0,444	Valid
Insentif	0,661	0,444	Valid
Insentif	0,568	0,444	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Dari hasil tabel 3.3 diatas diperoleh bahwa pernyataan untuk variabel insentif mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

- c. Variabel lingkungan kerja terdiri dari 8 item dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,566	0,444	Valid
Lingkungan Kerja	0,661	0,444	Valid
Lingkungan Kerja	0,604	0,444	Valid
Lingkungan Kerja	0,551	0,444	Valid
Lingkungan Kerja	0,650	0,444	Valid
Lingkungan Kerja	0,599	0,444	Valid
Lingkungan Kerja	0,598	0,444	Valid
Lingkungan Kerja	0,731	0,444	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Dari hasil tabel 3.4 diatas diperoleh bahwa pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

- d. Variabel *work life balance* terdiri dari 8 item dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X3)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,776	0,444	Valid
<i>Work Life Balance</i>	0,611	0,444	Valid
<i>Work Life Balance</i>	0,529	0,444	Valid
<i>Work Life Balance</i>	0,774	0,444	Valid
<i>Work Life Balance</i>	0,551	0,444	Valid
<i>Work Life Balance</i>	0,506	0,444	Valid
<i>Work Life Balance</i>	0,924	0,444	Valid
<i>Work Life Balance</i>	0,843	0,444	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Dari hasil tabel 3. 5 diatas diperoleh bahwa pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2021: 45).

Rumus *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{(n)}{(n - 1)} \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

n = Jumlah butir pertanyaan yang di uji

$\Sigma \sigma_t^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap butir

σ_t^2 = Varians Total

Hasil uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS Statistic 27 dengan memilih menu analyze, kemudian pilih submenu scale lalu pilih Reliability Analysis. Hasil analisis tersebut akan diperoleh melalui Cronbach's Alpha. Ringkasan hasil uji reliabilitas terdapat dalam data:

Tabel 3. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kinerja	0,907	<i>Cronbach's Alpha > 0,60</i>	Reliabel
Insentif	0,801		Reliabel
Lingkungan Kerja	0,770		Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,845		Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan data tabel 3.6 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih tinggi dari pada *Cronbach's Alpha* yang di syaratkan yaitu sebesar 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah dapat

diterima yang berarti kuisioner penelitian ini merupakan kuisioner reliabel atau hasil instrumen ini dapat dipercaya.

I. Rencana Analisa Data

Uji asumsi klasik merupakan uji pendahuluan yang dilakukan peneliti sebelum menggunakan model regresi. Uji asumsi klasik bertujuan

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji pendahuluan yang dilakukan peneliti sebelum menggunakan model regresi. Uji asumsi klasik bertujuan

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka data normal (Ghozali, 2021: 161). Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolenieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2021: 157) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut.

- 1) Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- 3) Multikolinearitas dapat dilihat juga dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini

menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang dipilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolineritas yang tinggi. Nilai *cut-off* yang secara umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10, setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* 0,10 sama dengan tingkat multikolinearitas 0,95. Walaupun kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel bebas mana sajakah yang saling berkolerasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variene dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variene dari rasidual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*zpred*) dengan residualnya (*SRESID*), deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara *SPRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang

telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y diperoleh -Y sesungguhnya) yang telah *distudentized* (Maryam, 2023: 62), dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah sebuah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2021: 95). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu insentif, promosi jabatan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun formula yang digunakan dalam metode analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

y	= Kinerja Karyawan
b	= Bilangan Konstanta
b	= Koefisien regresi
X_1	= Insentif
X_2	= Lingkungan Kerja
X_3	= <i>Work Life Balance</i>
Kerja e	= Error (<i>Residual</i>)

J. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh kesimpulan atas hipotesis yang telah dirumuskan. Pada penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruhnya secara bersama-sama terhadap variabel dependen.:

1. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel insentif, lingkungan kerja, dan Work Life Balance terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila hasil dari uji F memiliki angka $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021: 148). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

Jika $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$; Berarti tidak ada pengaruh antara

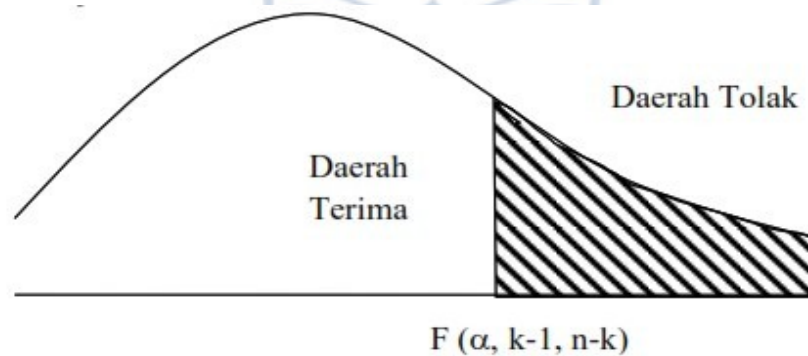
variabel bebas insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *Work life balance* (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y)

Jika $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$; Berarti ada pengaruh antara variabel

insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *Work life balance* (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

b. Menentukan *level of signifikan* (α)

c. *Rule of the best*



Gambar 3. 1 Kurva Normal Uji F

H_0 diterima : $F_{hitung} \leq F_{tabel} (\alpha, k-1, n-k)$

H_0 ditolak : $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha, k-1, n-k)$

d. Menghitung nilai F

$$F = \frac{R^2/k - 1}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan: k = Jumlah parameter yang diestimasi

termasuk intercept n = Jumlah pengamat

R^2 = Koefisien determinasi

e. Keputusan

Ho diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara terpisah, kontribusi yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, apabila hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$, memiliki arti bahwa variabel secara individual atau parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021: 147). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a. Menentukan formulasi Ho dan Ha

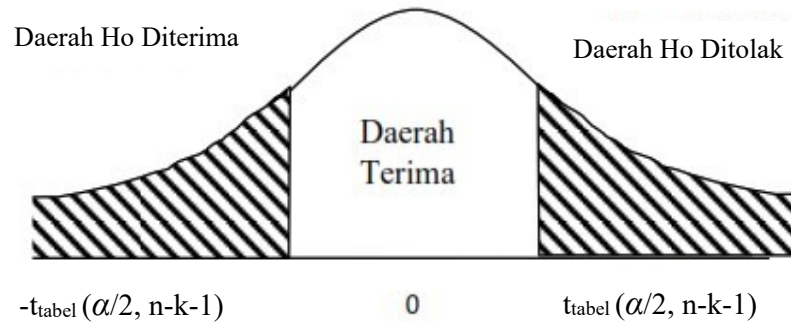
Jika $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel independen insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *work life balance* (X_3) tidak mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Jika $H_a: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel independen insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *work life balance* (X_3) mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y) secara parsial.

b. Menentukan *level of signifikan* (α)

Diuji dengan *level of significant* (α) sebesar 0,05

c. *Rule of the best*



Gambar 3. 2 Kurva Normal Uji t

Ho diterima: $-t_{\text{tabel}}(\alpha/2, n-k-1) \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}(\alpha/2, n-k-1)$

Ho ditolak : $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}(\alpha/2, n-k-1)$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}(\alpha/2, n-k-1)$

d. Menghitung nilai t

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan:

B = Koefisien regresi

β = Slop garis regresi

S_b = Standart error

e. Keputusan penguji

Kriteria pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. **Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)**

Menurut (Maryam, 2023: 115) uji koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1, semakin besar R^2 berarti semakin besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen demikian sebaliknya.

Formula untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = \frac{Sy^1^2}{Sy^2}$$

Dimana y^1 : nilai y yang di estimasi
 y : nilai y aktual

BAB IV

PENELITIAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah KSPPS BMT Hira Sragen

KSPPS BMT Hira Sragen berdiri pada 3 November 1996 sebagai bagian dari perkembangan lembaga keuangan mikro syariah di Indonesia yang dipengaruhi oleh kebangkitan ekonomi Islam pada awal 1990-an, seiring peran Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan berdirinya Bank Muamalat Indonesia. BMT Hira didirikan atas prakarsa ICMI dan Pemuda Muhammadiyah, dipelopori oleh Bapak Agus Fathurrahman, sebagai BMT kedua di Kabupaten Sragen, dengan fokus pada pembiayaan usaha mikro berbasis prinsip syariah dan menghindari praktik riba.

Seiring perkembangannya, BMT Hira terus memperkuat sistem manajemen dan tata kelola lembaga serta meningkatkan kualitas pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi syariah dan pemberdayaan UMKM di Kabupaten Sragen.

2. Visi dan Misi KSPPS BMT Hira Sragen

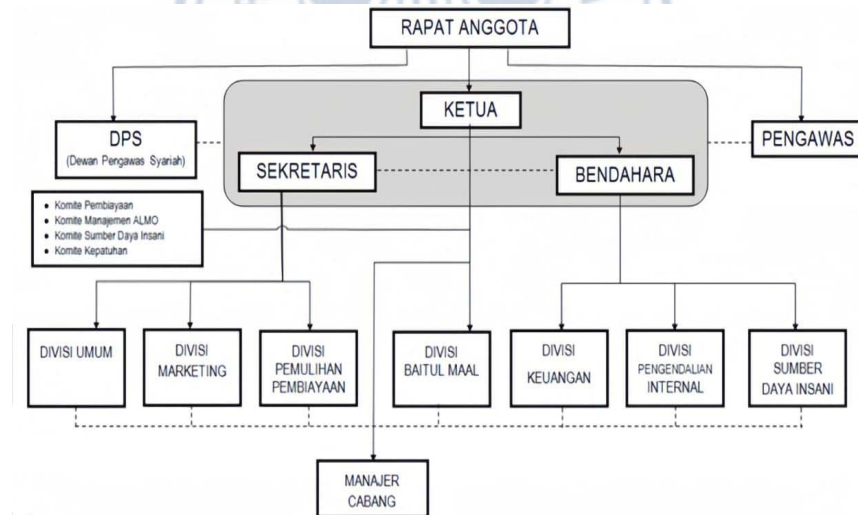
Visi: Menjadi lembaga keuangan syariah terbaik dalam maslahat dan manfaat serta terpercaya dalam muamalah sebagai upaya peningkatan kesejahteraan ummat.

Misi:

- a. Menjalankan usaha produktif dengan komitmen layanan prima dalam kemitraan yang adil dan amanah sesuai prinsip syariah.

- b. Menyediakan dan melayani produk serta layanan jasa keuangan syariah berlandaskan teknologi informasi.
- c. Membangun sumber daya manusia yang mampu memadukan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.
- d. Menjadi lembaga intermediasi sumber daya keuangan dengan sumber daya manusia dalam kerangka membangun masyarakat madani.
- e. Melayani secara profesional dengan penuh dedikasi, integritas dan marhamah.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi
Sumber KSPPS BMT Hira Sragen

a. Tugas Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Tugas utamanya meliputi

- 1) Menetapkan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga (AD/ART)
- 2) Menetapkan kebijakan umum koperasi
- 3) Mengangkat dan memberhentikan pengurus serta pengawas
- 4) Mengesahkan laporan pertanggungjawaban pengurus dan pengawas

b. Dewan Pengawas Syariah (DPS)

DPS bertugas memastikan seluruh kegiatan kegiatan koperasi sesuai dengan prinsip syariah islam. Tugas DPS antara lain:

- 1) Mengawasi kepatuhan syariah dalam produk dan transaksi pembiayaan
- 2) Memberikan nasihat dan rekomendasi terkait penerapan akad syariah
- 3) Menilai kesesuaian kebijakan koperasi dengan fatwa DSN-MUI
- 4) Mengawasi aspek manajemen risiko syariah

c. Ketua

Ketua berfungsi sebagai pemimpin utama pengurus koperasi. Tugasnya meliputi:

- 1) Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan koperasi
- 2) Menetapkan kebijakan operasional sesuai hasil rapat anggota
- 3) Bertanggung jawab atas kinerja koperasi secara keseluruhan
- 4) Mewakili koperasi dalam hubungan internal maupun eksternal

d. Sekretaris

Sekretaris bertanggung jawab pada administrasi dan kesekretariatan. Tugasnya antara lain:

- 1) Mengelola administrasi surat-menyurat dan arsip koperasi
- 2) Menyusun laporan kegiatan pengurus
- 3) Mengelola data keanggotaan
- 4) Mendukung kelancaran koordinasi antarbagian

e. Bendahara

Bendahara memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan koperasi, dengan tugas:

- 1) Mengelola arus kas dan keuangan koperasi
- 2) Menyusun laporan keuangan secara berkala
- 3) Mengawasi pengeluaran dan penerimaan dana
- 4) Menjaga transparansi dan akuntabilitas keuangan

f. Pengawas

Pengawas bertugas melakukan pengawasan operasional dan keuangan koperasi. Tugasnya meliputi:

- 1) Mengawasi kinerja pengurus dan manajemen
- 2) Menilai kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan koperasi
- 3) Memberikan laporan hasil pengawasan kepada rapat anggota
- 4) Mencegah penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang

g. Devisi Umum

Devisi umum menangani urusan pendukung operasional, seperti:

- 1) Administrasi umum dan perlengkapan
- 2) Pengelolaan aset koperasi
- 3) Pengaturan sarana dan prasarana kantor

h. *Devisi Marketing/ Account Officer (AO)*

Devisi marketing berfokus pada pengembangan usaha dan keanggotaan, dengan tugas:

- 1) Mempromosikan produk simpanan dan pendanaan/pembiayaan, serta survei nasabah
- 2) Menjalin hubungan dengan anggota dan calon anggota
- 3) Meningkatkan volume pembiayaan dan simpanan

i. *Devisi Pembiayaan*

Devisi pembiayaan bertanggung jawab atas penyaluran dana, meliputi:

- 1) Analisis kelayakan pembiayaan anggota
- 2) Pengelolaan akad pembiayaan syariah
- 3) Monitoring dan pengendalian pembiayaan bermasalah

j. *Devisi Baitul Maal*

Devisi Baitul Maal mengelola fungsi sosial koperasi, antara lain:

- 1) Menghimpun dan menyalurkan dana zakat, infak, dan sedekah
- 2) Menyalurkan bantuan sosial kepada masyarakat yang berhak
- 3) Mendukung program pemberdayaan ekonomi umat

k. *Devisi Keuangan (Administrasi/Kasir)*

Devisi ini bertugas menjaga efektivitas dan kepatuhan internal, dengan tugas:

- 1) Pencatatan transaksi keuangan harian
- 2) Penyusunan laporan keuangan operasional
- 3) Pengelolaan anggaran dan likuiditas

l. Divisi Pengendalian Internal

Divisi ini bertugas menjaga efektivitas dan kepatuhan internal, dengan tugas:

- 1) Melakukan audit internal secara berkala
- 2) Mengawasi prosedur kerja dan sistem pengendalian
- 3) Meminimalkan risiko operasional dan keuangan

m. Divisi Sumber Daya Insani (SDI)

Divisi SDI mengelola sumber daya manusia, meliputi:

- 1) Rekrutmen dan seleksi karyawan
- 2) Pelatihan dan pengembangan kompetensi
- 3) Penilaian kinerja dan disiplin kerja

n. Manajer Cabang/ Manajemen staf Kantor

Manajer cabang bertanggung jawab atas operasional cabang, dengan tugas:

- 1) Mengelola kegiatan operasional harian cabang
- 2) Mengimplementasikan kebijakan pengurus di tingkat cabang
- 3) Mengawasi kinerja seluruh divisi di cabang
- 4) Melaporkan kinerja cabang kepada pengurus pusat

4. Personalia

Personalia di KSPPS BMTHira Sragen merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan lembaga. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan di KSPPS BMT Hira Sragen dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor insentif,

lingkungan kerja, dan *work life balance*, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BMT Hira Sragen berkaitan erat dengan pemberian insentif yang sesuai, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan *work life balance* yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

a. Insentif

Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi, kinerja, dan pencapaian kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dengan tujuan mendorong peningkatan motivasi dan kinerja kerja. Insentif yang diberikan kepada karyawan KSPPS BMT Hira Sragen meliputi:

- 1) Insentif *financial*, berupa tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja, dan tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Insentif *non-financial*, berupa pengakuan atas hasil kerja, kepercayaan pimpinan dalam pelaksanaan tugas, serta kesempatan pengembangan peran dan tanggung jawab

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan fasilitas yang memadai, penataan ruang yang

nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis, sehingga mampu menunjang kenyamanan dan kinerja karyawan.



Gambar 4. 2 Lingkungan Kerja KSPPS BMT Hira

Berdasarkan gambar 4.2 Lingkungan kerja di KSPPS BMT Hira Sragen terlihat tertata dengan baik dengan ruangan kerja yang diisi 3-6 karyawan dan dimanfaatkan sebagai pusat koordinasi kegiatan administrasi serta pengelolaan data. Fasilitas kerja yang tersedia meliputi meja, kursi, dan satu unit komputer bagi setiap karyawan, yang didukung oleh pencahayaan yang cukup serta pengaturan suhu ruangan menggunakan pendingin udara (AC) untuk menunjang kenyamanan kerja. Di samping kegiatan administratif di dalam kantor, pelaksanaan tugas karyawan juga mencakup aktivitas lapangan, seperti survei calon nasabah, kunjungan pekerjaan, dan kegiatan operasional lainnya. Pola pembagian tugas antara pekerjaan administrasi dan lapangan tersebut menunjukkan

pengelolaan lingkungan kerja yang efektif dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja dan peningkatan kinerja.

c. *Work Life Balance*

Work life balance merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, di mana karyawan mampu menjalankan tanggung jawab kerja tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, keluarga, dan sosial. Penerapan *work life balance* bertujuan mencapai keteraturan dalam pembagian waktu dan peran, sehingga karyawan dapat menjaga kondisi fisik dan mental selama menjalankan aktivitas kerja.

Hari Kerja Jam Operasional

Senin	7.30-16.00 WIB
Selasa	7.30-16.00 WIB
Rabu	7.30-16.00 WIB
Kamis	7.30-16.00 WIB
Jumat	7.30-16.00 WIB
Sabtu	7.30-16.00 WIB
Minggu	7.30-16.0 WIB

Penerapan *work life balance* di KSPPS BMT Hira Sragen terlihat dari pengaturan jam operasional kerja yang diterapkan secara konsisten, yaitu hari Senin sampai Jumat pukul 07.30 hingga 16.00 WIB, dengan hari Sabtu dan Minggu sebagai hari libur kerja. Berdasarkan pengamatan, pengaturan waktu tersebut memberikan batas yang jelas

antara aktivitas kerja dan waktu pribadi karyawan, sehingga setelah jam kerja berakhir karyawan memiliki kesempatan untuk beristirahat dan menjalani aktivitas di luar pekerjaan. Pola jam kerja dan hari libur yang tetap ini mendukung terjaganya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

B. Deskripsi Responden

Analisis deskripsi responden digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai data demografi responden terhadap butir pernyataan kuisioner. Berdasarkan sub pembahasan ini menunjukkan bahwa deskripsi responden data penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama masa kerja. Adapun hasil deskripsi responden secara rinci sebagai berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	25	40,3
2.	Perempuan	37	59,7
	Jumlah	62	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa dari 62 responden oleh perempuan, yaitu sebanyak 37 orang dengan persentase 59,7, kondisi ini mencerminkan bahwa tenaga kerja di KSPPS BMT Hira lebih banyak diisi oleh perempuan, sejalan dengan karakteristik pekerjaan yang keterampilan interpersonal, ketelitian, dan kemampuan membangun

hubungan kerja. Dominasi tersebut juga dipengaruhi oleh tingginya partisipasi pelamar perempuan serta kesesuaian kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan perusahaan. Komposisi karyawan ini turut membentuk budaya kerja yang komunikatif, kooperatif, dan berorientasi pada pelayanan sehingga meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2
Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	18-35 Tahun	24	38,7
2.	36-45 Tahun	19	30,6
3.	46-55 Tahun	17	27,4
4.	>55 Tahun	2	3,2
Jumlah		62	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa usia dari 62 responden yang mendominasi yaitu kelompok usia 18-35 tahun dengan persentase 38,7%. Dominasi responden pada kelompok usia 18-35 tahun menunjukkan bahwa KSPPS BMT Hira Sragen lebih banyak didukung oleh tenaga kerja usia produktif. Kelompok usia ini umumnya memiliki tingkat energi, rasa ingin tahu dan kemampuan adaptasi yang tinggi, sehingga lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan serta perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan untuk lebih cepat memahami tugas dan menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang berlaku, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif

dan efisien, dengan demikian, karakteristik usia ini berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA/SMK/Sederajat	11	17,7
2.	Diploma	16	25,8
3.	Sarjana	35	56,5
	Jumlah	62	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa dari 62 responden yang mendominasi yaitu Sarjana sebanyak 35 orang dengan persentasi 56,5%. Dominasi responden berpendidikan sarjana membekali individu dengan pemahaman konseptual, keterampilan administratif, dan kemampuan pengambilan keputusan yang mendukung pelaksanaan tugas dalam pekerjaan.

4. Data Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4. 4
Data Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	<1 Tahun	1	1,6
2.	1-2 Tahun	7	11,3
3.	3-4 Tahun	15	24,2
4.	>4 Tahun	39	62,9
	Jumlah	62	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 62 responden yang mendominasi yaitu >4 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase

62,9%. Dominasi responden dengan masa kerja lebih dari 4 tahun menunjukkan tingkat stabilitas tenaga kerja yang relatif tinggi di KSPPS BMT Hira Sragen. Masa kerja yang panjang mencerminkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan sistem kerja, memahami prosedur operasional, serta menjaga konsistensi pelaksanaan tugas. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bertahan dalam organisasi, sehingga kelompok dengan masa kerja lebih dari 4 tahun menjadi yang mendominasi.

C. Hasil Analisa Data

1. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data pada setiap variabel penelitian yang ditinjau melalui nilai mean, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum sebagai indikator persebaran data. Pengujian ini dilakukan untuk membantu peneliti memahami karakteristik serta kondisi data dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif	62	21	40	28,79	4,60
Lingkungan Kerja	62	20	40	30,09	4,72
<i>Work Life Balance</i>	62	20	38	29,24	4,29
Kinerja Karyawan	62	28	49	36,51	4,36
Valid N	62				

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil analisa statistik deskriptif variabel insentif (X_1) sebesar 30,5 yang artinya lebih dari nilai mean 28,79, sehingga

penilaian responden menunjukkan bahwa tingkat pemberian insentif berada pada kategori baik, yang mengindikasikan bahwa insentif pada kinerja karyawan dinilai mampu memenuhi harapan karyawan. Variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan nilai sebesar 30 yang mendekati nilai mean 30,09, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dipersepsikan cukup baik oleh responden serta dinilai memiliki reputasi yang positif, selanjutnya, variabel *work life balance* (X_3) memiliki nilai sebesar 29, yang mendekati nilai mean 29,24, hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* dipersepsikan cukup baik oleh responden serta dinilai memiliki keseimbangan yang sesuai. Variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 38,5 yang artinya lebih dari nilai mean 36,51, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pasa KSPPS BMT Hira Sragen berada pada kategori yang baik.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dan konsisten. Adapun pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian Regresi Linear Berganda, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

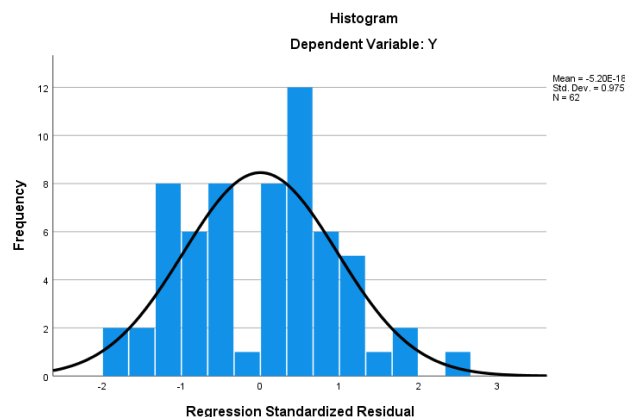
a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau

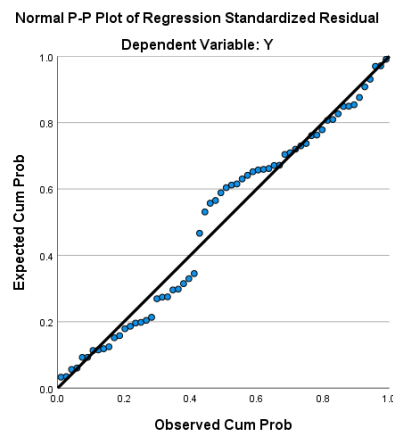
mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka data normal (Ghozali, 2021: 161). Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut gambar Histogram dan Normal PP Plot:



Gambar 4. 3 Grafik Histrogam Normalitas
Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025



Gambar 4. 4 Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Pada gambar grafik 4.2 dapat disimpulkan bahwa histogram menunjukkan pola distribusi normal karena membentuk lengkungan cekung. Apabila grafik normal P-Plot tidak membentuk garis diagonal maka terjadi multikolinearitas. Pada grafik P-P Plot of regression Standardized pada gambar 4.3, terlihat bahwa data plotting titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya. Berdasarkan kedua gambar grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal dan layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji *kolmogorov-Smirnov* (1 Sample *K-S*). Hasil pengujian pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>N</i>	62	
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,107	Data Normal
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	0,075	

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.6 hasil pengujian *Kolmogrov Smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($0,075 > 0,05$). Menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2021: 157) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai $VIF \leq 10$ dan Angka *tolerance* $> 0,10$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Tolerance</i>	<i>Statistic VIF</i>	Keterangan
Insentif	0,921	1.085	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,922	1.084	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Work Life Balance</i>	0,934	1.070	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.7 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel insentif 0,921, nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja 0,922 dan nilai *tolerance* variabel *work life balance* 0,934, yang

semuanya $>0,10$. Nilai VIF untuk variabel insentif 1.085, nilai VIF variabel lingkungan kerja 1.084 dan nilai VIF variabel *work life balance* 1.070 yang semuanya ≤ 10 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Artinya, setiap variabel bebas bersifat relatif independen satu sama lain dan masing-masing mampu menjelaskan variasi variabel dependen tanpa adanya gangguan hubungan linear yang kuat. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

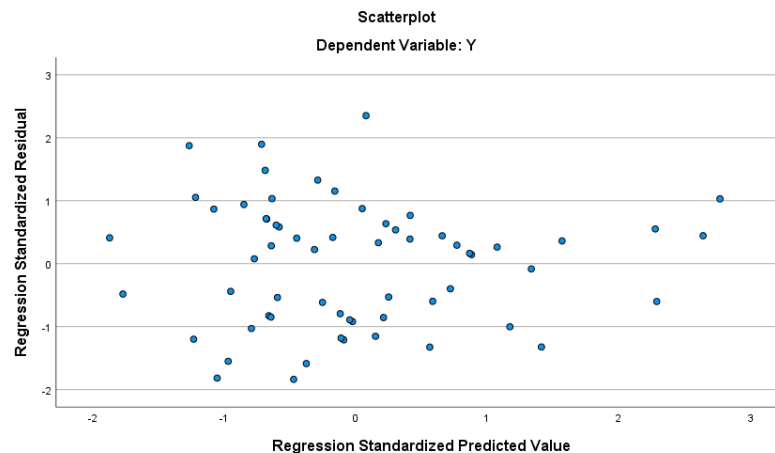
Tabel 4. 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
Insentif	0,968	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,097	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Work Life Balance</i>	0,134	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing-masing variabel independen adalah insentif bernilai

0,968, lingkungan kerja bernilai 0,97 dan *work life balance* bernilai 0,134 yang kesemuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar Scatterplot dapat ditunjukkan:



Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Pada gambar 4.4 Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah sebuah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2021: 95). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu insentif, promosi jabatan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun formula yang digunakan dalam metode analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Insentif

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = *Work Life Balance*

Kerja e = Error (*Residual*)

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS 27 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	6,119	1,893	0,063
Insentif	0,395	5,298	0,000
Lingkungan Kerja	0,452	6,484	0,000
<i>Work Life Balance</i>	0,157	2,127	0,038

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah: α (6.119) didapat dari variabel Y dianggap konstan, b₁

(0, 395), nilai variabel insentif, b_2 (0,452) nilai variabel lingkungan kerja, b_3 (0,157) nilai variabel *work life balance*. Maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$y = 6.119 + 0,395X_1 + 0,452X_2 + 0,157X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka interpretasi dari koefisien sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (α) sebesar 6.119 artinya apabila variabel independent terdiri dari insentif, lingkungan kerja, dan *work life balance* dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka jumlah kinerja karyawan sebesar 6.119
- b. b_1 : 0,395 nilai koefisien regresi bernilai positif (+) sebesar 0,395 diartikan bahwa jika nilai variabel (X_1) meningkat maka variabel insentif berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dan *work life balance* (X_3) tetap.
- c. b_2 : 0,452 nilai koefisien regresi bernilai positif (+) sebesar 0,452 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (x_2) meningkat maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat. Maka variabel lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel insentif (X_1) dan *work life balance* (X_3) tetap.
- d. b_3 : 0,157 nilai koefisien regresi bernilai positif (+) sebesar 0,157 diartikan bahwa jika variabel *work life balance* (X_3) meningkat maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat. Maka

variabel lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel insentif (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tetap.

Variabel yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja dengan menunjukkan nilai 0,452 yang lebih besar dari nilai koefisien insentif 0,395 dan nilai koefisien *work life balance* 0,157.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel insentif, lingkungan kerja, dan Work Life Balance terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila hasil dari uji F memiliki angka $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021: 148). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut. Hasil output Uji F dengan menggunakan SPSS versi 27 sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

<i>Model</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>Standar</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Regresion</i>	36,302	0,000	<0,05	Ho ditolak, Ha diterima
<i>Residual</i>				
<i>Total</i>				

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Adapun hasil perhitungan pada tabel 4.10 sebagai berikut:

- a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

Jika $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$; Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *Work life balance* (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y)

Jika $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$; Berarti ada pengaruh antara variabel bebas insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *Work life balance* (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y)

b. Menentukan *level of signifikan* (α) = 0,05

$$(\alpha) = 0,05$$

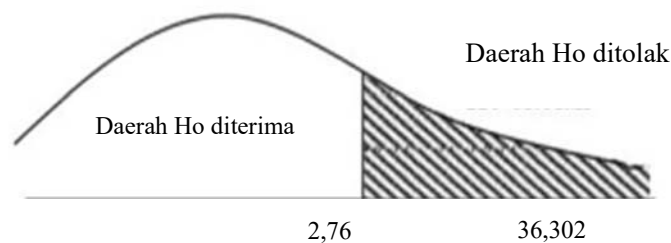
$$F_{\text{tabel}} = \alpha; (k - 1; n - k)$$

$$= 0,05; (4 - 1; 62 - 4)$$

$$= 0,05; (3; 58)$$

$$= 2,76$$

c. *Rule of the best*



Gambar 4. 6 Kurva Uji F

Ho diterima : $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} (\alpha, k-1, n-k)$

Ho ditolak : $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (\alpha, k-1, n-k)$

d. Menghitung nilai F

Hasil dari F_{hitung} adalah 36.302 dari analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 27.

e. Keputusan

Hasil analisis yang telah didapatkan maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 36.302, dikarenakan $F_{hitung} (36.302) > F_{tabel} (2,76)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak, dapat disimpulkan H_a diterima, artinya terdapat variabel insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *work life balance* (X_3) terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Hira Sragen.

2. Uji Hipotesa (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara terpisah, kontribusi yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, apabila hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$, memiliki arti bahwa variabel secara individual atau parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021: 147). Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Insentif	5,298	2,001	0,000	H_0 ditolak dan H_a diterima
Lingkungan Kerja	6,484	2,001	0,000	H_0 ditolak dan H_a diterima
<i>Work Life Balance</i>	2,127	2,001	0,038	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Adapun hasil perhitungan pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel insentif (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

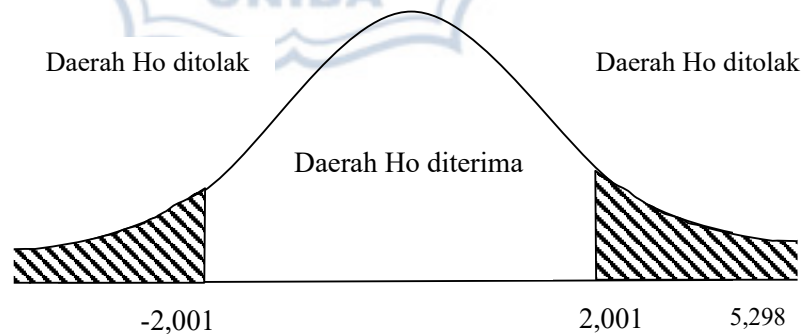
$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan insentif (X_1) terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Hira Sragen.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh positif dan signifikan insentif (X_1) terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Hira Sragen.

2) Tingkat signifikansi (α) = 0.05

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= (\alpha/2; n - k - 1) \\ &= 0,025; (62 - 3 - 1) \\ &= (0,025; 58) \\ &= 2,001 \end{aligned}$$

3) Kriteria pengujian



Gambar 4. 7 Kurva Uji t Insentif

4) Menghitung nilai t

Hasil analisa data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 27, maka dapat diketahui bahwa $t_{\text{hitung insentif}}(X_1) = 5,298$.

5) Keputusan

Diketahui $t_{hitung} = 5,298$ dengan $t_{tabel} = 2,001$ maka ditemukan bahwa H_0 diterima karena $t_{hitung} (5,298 > 2,001)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel insentif (X_1) terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen, yang berarti semakin baik dan adil sistem insentif yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan dalam mencapai target dan tanggung jawab pekerjaan.

b. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

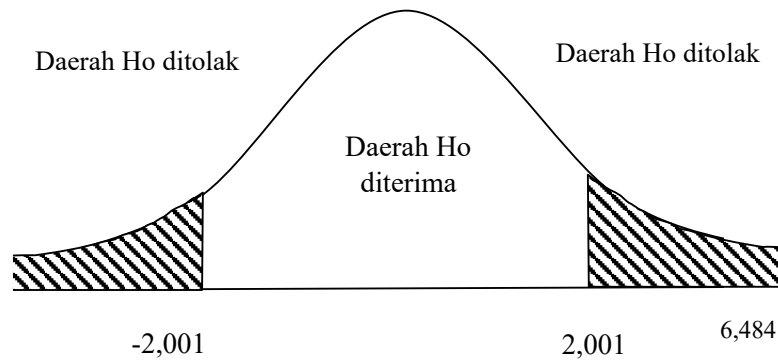
$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Hira Sragen.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira

2) Tingkat signifikansi (α) = 0.05

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2; n - k - 1) \\ &= 0,025; (62 - 3 - 1) \\ &= (0,025; 58) \\ &= 2,001 \end{aligned}$$

3) Kriteria pengujian



Gambar 4. 8 Kurva Uji t Lingkungan Kerja

4) Menghitung nilai t

Hasil analisa data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 27, maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_2) = 6,484.

5) Keputusan

Diketahui $t_{hitung} = 6,484$ dengan $t_{tabel} = 2,001$ maka ditemukan bahwa H_0 diterima karena t_{hitung} ($6,484 > 2,001$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

c. Pengaruh variabel *work life balance* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

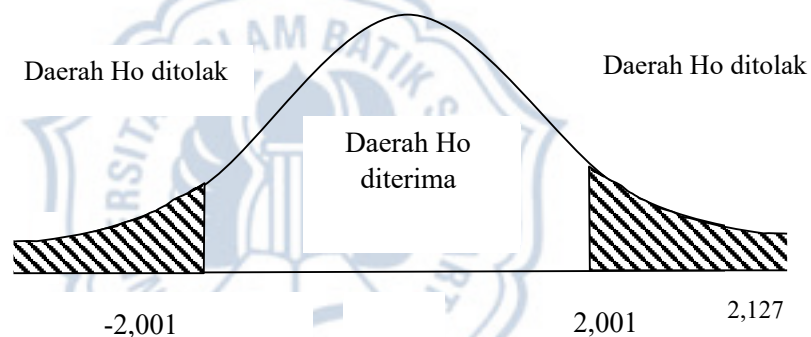
$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Hira Sragen.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Hira Sragen.

2) Tingkat signifikansi (0.05)

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= (\alpha/2; n - k) \\ &= (0,05/2; 62 - 3-1) \\ &= (0,025; 58) \\ &= 2,001 \end{aligned}$$

3) Kriteria pengujian



Gambar 4. 9 Kurva Uji t *Work Life Balance*

4) Menghitung nilai t

Hasil analisa data yang dilakukan dengan SPSS versi 27, maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_2) = 2,127.

5) Keputusan

Diketahui $t_{\text{hitung}} = 2,127$ dengan $t_{\text{tabel}} = 2,001$ maka ditemukan bahwa H_0 diterima karena t_{hitung} ($2,127 > 2,001$) dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel *work life balance* (X_3) terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terkait, baik secara parsial maupun simultan. Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,808 ^a	0,652	0,635

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,635 (63,5%). Artinya kontribusi variabel insentif, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen sebesar 63,5% dan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, kompetensi, pelatihan, budaya organisasi, serta beban kerja.

E. Pembahasan

Hasil penelitian ini tentang variabel insentif, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

1. Insentif terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Hira Sragen

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,298 > 2,001$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen. Berpengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa, sistem pemberian insentif yang diterapkan secara baik mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan sistem insentif yang kurang optimal berpotensi menyebabkan kinerja karyawan tidak mencapai hasil yang diharapkan.

Insentif memiliki beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kinerja, lama kerja, kebutuhan, serta keadilan dan kelayakan. Kinerja dalam pemberian insentif digunakan sebagai dasar penilaian atas hasil kerja karyawan dalam periode tertentu. Kinerja menunjukkan tingkat hasil kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas, kinerja karyawan yang baik berperan penting dalam penentuan pemberian insentif, karena mencerminkan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Karyawan yang mampu mencapai atau melampaui target kerja, menunjukkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang tinggi, serta bekerja

secara efektif dan efisien dan dinilai layak memperoleh insentif sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang dicapai. Kinerja yang optimal atau dinilai baik dapat mendorong peningkatan insentif, sebaliknya, kinerja yang kurang optimal ditandai dengan pencapaian target yang rendah dan kualitas kerja yang tidak sesuai standar, tidak memberikan dasar yang kuat bagi peningkatan insentif, maka tidak memenuhi kriteria penerimaan insentif atau tidak meningkatkan pemberian insentif. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukoco *et al*, 2022) yang meneliti pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar, dan menyatakan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau yang diperoleh dari hasil belajar. Kinerja yang baik menunjukkan pencapaian hasil kerja yang optimal dan menjadi dasar pertimbangan dalam pemberian insentif sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja karyawan.

Lama kerja menunjukkan durasi waktu seorang karyawan dalam bekerja disebuah organisasi/perusahaan. Lama masa kerja mencerminkan tingkat pengalaman, loyalitas, dan pemahaman karyawan terhadap sistem kerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Lama kerja dalam konteks insentif dimaknai sebagai dasar pemberian penghargaan atas dedikasi dan kontribusi jangka panjang karyawan. Semakin lama masa kerja, diharapkan semakin tinggi tingkat keahlian dan stabilitas kinerja yang dimiliki karyawan, sehingga layak memperoleh insentif sebagai bentuk pengakuan

organisasi/perusahaan, sebaliknya, karyawan dengan masa kerja yang relatif singkat umumnya masih berada pada tahap penyesuaian dan pembelajaran terhadap lingkungan serta prosedur kerja, sehingga pemberian insentif cenderung lebih terbatas dan bergantung pada capaian kinerja yang ditunjukkan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baharuddin *et al*, 2021) yang meneliti pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah Bakti Huria Syariah Makassar, dan menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil karena lebih berpengalaman dalam bekerja dan memahami budaya sebuah organisasi.

kebutuhan dalam insentif mengacu pada kemampuan insentif untuk memenuhi kebutuhan karyawan, baik kebutuhan ekonomi maupun non-ekonomi, Kebutuhan ekonomi berkaitan dengan pemenuhan kehidupan sehari-hari, sedangkan kebutuhan non-ekonomi mencakup rasa aman dan penghargaan. Insentif yang mempertimbangkan kebutuhan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan merasa bahwa organisasi/perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan kondisi mereka. Insentif yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja karena kesejahteraan karyawan merasa diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka dari itu, jika kinerja karyawan dinilai baik bisa mendorong peningkatan pemberian insentif. Ketika kebutuhan karyawan meningkat, insentif menjadi penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kondisi kesejahteraan yang

diterima, sebaliknya, ketidaksesuaian antara kebutuhan karyawan dan insentif yang diberikan dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Djuarni & Malik, 2024) yang meneliti pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur, dan menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan melalui sistem insentif yang diterapkan secara tepat mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan terdorong untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik dan menunjukkan peningkatan kinerja dalam aktivitas pekerjaannya.

Keadilan dan kelayakan dalam insentif berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap kesesuaian antara insentif yang diterima dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan. Keadilan mengacu pada kesetaraan perlakuan antar karyawan, sedangkan kelayakan berkaitan dengan kecukupan insentif yang diterima dibandingkan dengan standar organisasi maupun kondisi kerja. Keadilan dan kelayakan dalam pemberian insentif berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara adil dan layak mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal karena terdapat keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima, persepsi ketidakadilan atau insentif tidak layak dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian insentif dapat menjaga konsistensi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan

oleh (Sujana & Sumiaty, 2025) yang meneliti pada BFI *Finance* Tbk Cisauk Tangerang Selatan, dan menyatakan bahwa karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika insentif diberikan secara proporsional, transparan, dan sesuai dengan beban kerja, karena kondisi tersebut menciptakan kejelasan sistem penghargaan serta mendorong karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian, serta penelitian terdahulu yang memiliki kesesuaian dengan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keempat indikator insentif, yaitu kinerja, lama kerja, kebutuhan, serta keadilan dan kelayakan, saling berkaitan dan berperan penting dalam membentuk sistem insentif yang efektif. Penerapan insentif yang memperhatikan keempat indikator tersebut mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal, karena karyawan merasa bahwa kontribusi, pengalaman, kebutuhan, serta beban kerja mereka dihargai secara adil oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sukoco *et al*, 2022), (Baharuddin *et al*, 2021), (Djuarni & Malik, 2024), dan (Sujana & Sumiaty, 2025), yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif dapat memengaruhi kinerja karyawan karena dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih optimal.

2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Hira Sragen

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,484 > 2,001$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen. Berpengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa, lingkungan kerja yang baik dan mendukung mampu meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menghambat pelaksanaan tugas dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pencahayaan, suhu udara/temperatur, kebisingan di tempat kerja, dan hubungan antar karyawan. Pencahayaan dalam lingkungan kerja merupakan kondisi Tingkat penerangan yang cukup membantu karyawan melihat dengan jelas, mencegah kelelahan mata, dan meningkatkan konsentrasi kerja serta secara langsung memengaruhi kenyamanan fisik dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pencahayaan yang memadai dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja, kondisi penerangan yang memadai dapat mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja dan mengurangi potensi kesalahan, terutama pada pekerjaan yang menuntut ketepatan dan ketelitian tinggi. Pencahayaan yang kurang memadai seperti tingkat penerangan yang redup dapat menyebabkan penglihatan menjadi tidak optimal,

meningkatnya kelelahan mata, serta mengganggu konsentrasi kerja. Kondisi tersebut dapat memperbesar resiko kesalahan dan kondisi lingkungan kerja menjadi tidak nyaman, serta menurunkan kinerja karyawan, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmita & Yasa, 2021) yang meneliti pada Koperasi Kuta Mimba, dan menyatakan bahwa pencahayaan dapat membantu karyawan fokus dalam bekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif, meminimalkan kesalahan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Suhu udara/temperatur berkaitan dengan tingkat kenyamanan di lingkungan kerja. Suhu udara yang nyaman dan sesuai dengan kebutuhan kerja membantu menjaga kondisi fisik karyawan tetap stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Kondisi ini mempengaruhi lingkungan kerja terasa nyaman, dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, mengurangi kelelahan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya, jika suhu terlalu panas atau terlalu dingin dapat menurunkan kenyamanan pada lingkungan kerja dan mengganggu fokus karyawan, sehingga berpotensi menurunkan kinerja dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pangabea *et al*, 2022) yang meneliti pada Bank BTN Medan Branch Office, dan menyatakan

bahwa pengaturan suhu udara yang sesuai diperluakn agar karyawan dapat bekerja secara optimal, merasa nyaman, dan tidak mudah mengalami kelelahan selama jam kerja.

Kebisingan di tempat kerja mengacu pada tingkat suara yang dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan saat bekerja. Tingkat kebisingan yang terkendali dan berada pada batas wajar mendukung terciptanya suasana lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik, berkomunikasi secara efektif, dan menyelesaikan tugas secara optimal, yang artinya meningkatkan kinerja karyawan, namun jika kebisingan berlebihan berpotensi menurunkan fokus kerja, meningkatkan kelelahan mental, serta menghambat efektivitas komunikasi dan terutama lingkungan kerja tidak terasa nyaman, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian dilakukan oleh (Puryanti *et al*, 2023) yang meneliti pada Bank Muamalat Tulungagung *Branch Office*, dan menyatakan bahwa tingkat kebisingan menjadi indikator penting dalam lingkungan kerja karena berpengaruh langsung terhadap kondisi psikologis dan tingkat konsentrasi kerja karyawan, yang selanjutnya menentukan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif dan menjaga kualitas kerja.

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja mencerminkan kualitas interaksi sosial, kerja sama, dan komunikasi di lingkungan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana lingkungan

kerja yang kondusif, memperkuat rasa saling percaya, serta mendukung kerja tim yang efektif sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas secara optimal, selanjutnya hubungan antar karyawan yang kurang baik ditandai oleh rendahnya kualitas komunikasi, minimnya kerja sama, serta munculnya konflik antar individu maupun antar kelompok. Kondisi ini dapat berupa kesalahpahaman dalam penyampaian informasi, sikap saling tidak percaya, kurangnya dukungan antar rekan kerja, hingga adanya perbedaan pendapat. Hubungan kerja yang kurang baik menjadikan lingkungan kerja terasa tidak nyaman, dan menghambat koordinasi serta kolaborasi, sehingga proses kerja menjadi tidak efektif dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alsyaana & Rini, 2025) yang meneliti pada Koperasi Simpan Pinjam Setia Multi Sarana, dan menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja nyaman, salah satunya hubungan antar karyawan dapat memberikan motivasi dan semangat kerja karyawan dalam memenuhi target yang akan dicapai.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian teori pendukung serta penelitian terdahulu yang memiliki kesesuaian hasil dengan penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan keempat indikator lingkungan kerja, yaitu pencahayaan, suhu udara/temperatur, kebisingan di tempat kerja, dan hubungan antar karyawan, memiliki keterkaitan yang erat dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan

kerja yang baik mampu mendukung kenyamanan, meningkatkan konsentrasi, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Darmita & Yasa, 2021), (Pangabea *et al*, 2022), (Puryanti *et al*, 2023), (Alsyana & Rini, 2025), (Zakiyah *et al*, 2023) yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan karena semakin kondusif lingkungan kerja, sehingga mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, serta membantu karyawan bekerja dengan lebih tenang.

3. *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Hira Sragen

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,127 > 2,001$ dengan nilai signifikan $0,038 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen. Berpengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa penerapan *work life balance* yang seimbang dan dinilai baik membantu karyawan menjalankan peran kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga kinerja dapat terjaga, sedangkan *work life balance* yang kurang baik dan seimbang dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan kualitas kinerja karyawan.

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu keseimbangan

waktu, keseimbangan keterlibatan, waktu untuk kehidupan pribadi, dan dukungan atau motivasi. Keseimbangan waktu merupakan kemampuan karyawan dalam mengatur dan membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator ini menekankan bahwa waktu kerja tidak boleh mendominasi seluruh aktivitas individu, sehingga karyawan tetap memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu yang baik memungkinkan karyawan menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga kebutuhan istirahat, keluarga, dan aktivitas sosial tetap terpenuhi tanpa mengganggu tanggung jawab kerja. Kondisi ini mempengaruhi terciptanya *work life balance* yang sehat dan berkelanjutan. Ketidakseimbangan waktu, di mana pekerjaan mendominasi sebagian besar waktu karyawan, menyebabkan terganggunya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Keadaan tersebut menjadikan *work life balance* dan kinerja tidak optimal karena waktu pemulihan dan aktivitas di luar pekerjaan berkurang, yang dalam jangka panjang dapat memengaruhi fisik, mental dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zakiyah *et al*, 2023) yang meneliti pada Perusahaan Perbankan Kota Malang, dan menyatakan bahwa keseimbangan waktu yang baik membantu mengurangi kelelahan kerja dan tekanan berlebih, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas secara lebih fokus dan produktif, serta mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.

Keseimbangan keterlibatan menggambarkan sejauh mana karyawan mampu terlibat secara optimal baik dalam jam kerja maupun diluar jam kerja tanpa mengalami konflik peran. Keseimbangan keterlibatan yang baik ditunjukkan ketika karyawan dapat memusatkan perhatian, komitmen, dan energi secara optimal pada pekerjaan tanpa mengabaikan peran dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi. Kondisi tersebut mendukung terciptanya *work life balance* yang sehat karena tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dikelola secara seimbang dan saling mendukung, sehingga kinerja karyawan pun menjadi lebih optimal karena keseimbangan keterlibatan yang baik. Ketidakseimbangan keterlibatan terjadi ketika keterlibatan kerja menjadi terlalu dominan dan tidak terkontrol, sehingga mengganggu peran karyawan dalam kehidupan pribadi. Kondisi ini berpotensi memicu konflik peran, kelelahan emosional, dan menurunnya kemampuan berkonsentrasi, yang menyebabkan *work life balance* tidak berjalan secara optimal dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ingsih *et al*, 2022) yang meneliti pada KSPPS Koperasi Pemuda Buana Pekalongan, dan menyatakan bahwa keterlibatan kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan karena mengganggu *work life balance*, di mana tuntutan pekerjaan menjadi dominan dan mengurangi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Waktu untuk kehidupan pribadi dalam *work life balance* menunjukkan bahwa tersedianya kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan

pribadi, keluarga, dan sosial di luar pekerjaan. Indikator ini menegaskan bahwa karyawan tidak hanya berperan sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu dengan kehidupan pribadi yang harus dijaga. Waktu untuk kehidupan pribadi yang baik ditunjukkan dengan tersedianya waktu yang cukup bagi karyawan untuk beristirahat, berinteraksi dengan keluarga, serta menjalani aktivitas sosial dan pribadi di luar pekerjaan. Kondisi ini membantu karyawan menjaga keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi, sehingga *work life balance* dapat terjaga dengan baik. Ketersediaan waktu untuk kehidupan pribadi juga berkontribusi pada pemulihan fisik dan mental karyawan, yang mendukung fokus konsistensi, dan kualitas kinerja dalam melaksanakan tugas. Keterbatasan waktu untuk kehidupan pribadi, di mana tuntutan pekerjaan mendominasi sebagian besar waktu karyawan, dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menyebabkan *work life balance* menjadi tidak optimal karena kekurangan waktu istirahat dan aktivitas pribadi, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan energi kerja, konsentrasi, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pertiwi, 2022) yang meneliti pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar, dan menyatakan bahwa pemenuhan waktu untuk kehidupan pribadi berperan dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan, yang secara tidak langsung mendukung konsistensi dan kualitas kinerja karyawan.

Dukungan atau motivasi dalam *work life balance* mengacu pada peran organisasi/perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dukungan motivasi yang baik dari organisasi ditunjukkan melalui kebijakan kerja yang fleksibel, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, serta perhatian terhadap kebutuhan dan kondisi karyawan. Bentuk dukungan tersebut membantu karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi, sehingga *work life balance* dapat terjaga dengan baik dan kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Dukungan dan motivasi yang diberikan secara konsisten juga mendorong karyawan merasa dihargai, sehingga mampu menjaga keseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi. Dukungan dan motivasi yang kurang baik ditandai oleh minimnya perhatian pimpinan, kebijakan kerja yang kaku, serta kurangnya dorongan moral bagi karyawan. Kondisi ini menyebabkan karyawan kesulitan membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga *work life balance* menjadi terganggu. Kurangnya dukungan dan motivasi berpotensi meningkatkan tekanan kerja dan konflik peran, yang pada akhirnya menghambat keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramanda *et al*, 2024) yang meneliti pada, dan menyatakan bahwa motivasi dan dukungan yang baik dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, dan termotivasi.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian dan penelitian terdahulu yang memiliki kesesuaian dengan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keempat indikator *work life balance*, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, waktu untuk kehidupan pribadi, serta dukungan atau motivasi, saling berkaitan dan berperan penting dalam membentuk keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Penerapan *work life balance* yang baik melalui keempat indikator tersebut mampu membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga secara keseluruhan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zakiyah *et al*, 2023), (Ingsih *et al*, 2022), (Pertiwi, 2022),, (Ramanda *et al*, 2024), dan (Nadapdap & Harahap, 2023) yang membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* penting dalam memengaruhi kinerja karyawan karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu dan perannya secara efektif, sehingga mampu bekerja lebih fokus, konsisten, dan produktif dalam mencapai target organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.
2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Hira Sragen.

B. Saran

Dari analisis yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Bagi KSPPS BMT Hira Sragen
 - a. Saran untuk lingkungan kerja sebagai faktor yang paling dominan yaitu akan lebih baik lagi jika KSPPS BMT Hira Sragen menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, mendukung interaksi kerja yang positif, serta menyediakan fasilitas kerja walaupun tidak luas tetapi tetap menjaga privasi karyawan, selain itu, koperasi diharapkan mampu menjaga dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan melalui komunikasi

yang terbuka, kerja sama tim yang baik, serta kegiatan-kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar karyawan, guna menunjang kinerja karyawan secara optimal.

- b. Saran untuk sistem insentif KSPPS BMT Hira Sragen yaitu disarankan untuk menyusun dan menerapkan sistem insentif yang lebih adil, transparan, dan berbasis kinerja. Sistem insentif tersebut diharapkan mampu memberikan penghargaan yang sebanding dengan kontribusi dan pencapaian karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja, serta konsistensi karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh koperasi.
- c. Saran untuk *work life balance* yaitu, KSPPS BMT Hira Sragen perlu memperhatikan penerapan *work life balance* melalui pengaturan waktu kerja yang proporsional dan kebijakan kerja yang fleksibel, agar karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek dan sektor organisasi yang berbeda agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Peneliti berikutnya juga dapat

menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau *mixed methods*, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan work life balance terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Nasir Rachman, Hardiyono, Ifah Finatry Latiep, R. H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. A. A. A. Reski Fausiah Putri (Ed.)). Nas Media Pustaka.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowits (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2) (L. Berkowitz (Ed.)). New York: Academic Press.
- Alsyana dan Rini. (2025). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Setia Multi Sarana*. 17152–17163.
- Baharuddin *et al.* (2021). *Pengaruh Insentif Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah*.
- Clutterbuck, D. (2003). *Managing Work-Life Balance: A Guide for HR in Achieving Organisational and Individual Change*. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).
- Darmita & Yasa. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba*. 3(1), 36–45.
- David McClelland. (1961). *The Achieving Society* (1st editio). D. Van Nostrand Company, Inc.
- Djuarni & Malik. (2024). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur*. 04(01).
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Unmuh Ponorogo Press* (Cetakan pe). Unmuh Ponorogo Press.
- Fiernaningsih, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (An Nuha Zarkasyi (Ed.); edisi pert). PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner, B. B. S. (1959). *The Motivation to Work* (2nd editio). John Wiley & Sons.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A psychological perspective on work-life balance. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being* (pp. 101–123). Oxford: Oxford University Press.
- Ghozali, I M.Com, Ph.D, C. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Progam IBM SPSS 26 IBM"SPSS"Statistics* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusi* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd edition). John Wiley & Sons.
- Humas BPS Provinsi Babel. (2023). *KemenKopUKM Gandeng BPS Data Koperasi dan UMKM 2023*.
<https://www.distan.babelprov.go.id/content/kemenkopukm-gandeng-bps-data-koperasi-dan-umkm-2023>.
- Ingsih, K., Budiantoro, R. A., & Hasanatina, F. H. (2022). *Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees*. 13(2), 1961–1979.
<https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947>.
- John W. Newstrom & Keith Davis. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (11th editi). McGraw-Hill.
- Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2023 — publikasi Sakernas*. (2023)
<https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/08/f8c567805aa8a6977bd4594a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2023>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryam, S. (2023). *Statistik Induktif* (Muladi Wibowo (Ed.)). Islam Batik University Press.
- Masdupi, A. F. S. E. (2025). *Work Life Balance di Dunia Kerja* (Cetakan Pe). PACE (Partnership for Action on Community Education) Komplek Pondok Pinang Padang-Sumatera Barat.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality* (1st edition). Harper & Row.
- Matus Zahro, F., HP, A., & Amin, S. (2020). Influence of Leadership, Motivation, Salary, and Incentive Toward Employee Performance Pt. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. *MBA - Journal of Management and Business Aplication*, 3(1), 292–301. <https://doi.org/10.31967/mba.v3i1.355>
- Nadapdap & Harahap, (2023). (2023). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan*). 3(5), 827–842.
- Nenden Nur Annisa. (2025). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan* (M. H. Prpf. Dr. Andar Indra Sastra (Ed.)). Yayasan Tri Edukasi

Ilmiah.

- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia) Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuzleha. (2022). *Insentif dan Pengawasan Kinerja Karyawan* (M. S. Dwi Winarni, S.E. (Ed.); Cetakan pe). EUREKA MEDIA AKSARA, OKTOBER 2022.
- Pangabea *et al.* (2022). *The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank BTN Medan Branch Office*. 2(1), 144–161.
- Pertiwi, D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf
- Puryanti *et al.* (2023). *The Effect of Discipline , Motivation , Work Environment on Employee Performance and Their Impact on Job Satisfaction Employees at Bank Muamalat Tulungagung Branch Office*. 13(1), 67–82.
<https://doi.org/10.15642/elqist.2023.13.1.67-82>
- Ramanda *et al.* (2024). *Pengaruh Kompetensi, Work Life Balance dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansema*. 5, 1–13.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior* (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Senoaji, S. S. F., Martha, N. M. D., Solihat, A. A. I., Musdalifah, F. C., Awa, R. A. R. S. G., Sugina, M. P. A. B. M., Lailla, N., & Solihin, I. N. O. S. I. (2024). *Manajemen Kompensasi* (C. E. Muhamad Rizal Kurnia, M.E. & Tata (Eds.)). PT SADA KURNIA PUSTAKA.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. New York: Macmillan.
- Stahl, G. R. (2013). *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. Psychology Press (Routledge).
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo.S.Pd (Ed.); Cetakan Ke). ALFABETA Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr.

Ir. Sutopo S.Pd (Ed.); Edisi kedu). ALFABETA Bandung.

Sujana, A., & Sumiaty, R. Y. (2025). Kinerja Karyawan Unit Teleoperation PT BFI Finance TBK The effect of Incentives and Work Environment on the Performance of Employee of the Teleoperation Unit Of. 13642–13654.

Sukardi dan Aminah. (2021). *The Influence of Communication Skill , Giving Incentives , Career Opportunities , Commitment and Organizational Culture on Employee Performance KSPPS Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan*. 3(2), 175–190. <https://doi.org/10.21580/al-arbah.2021.3.2.10102>

Sukoco *et al.* (2020). *Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar*. 17(2), 224–239.

Ucok Binanga Nasution, Narulita Syarweny, Heri Erlangga, Romualdus Antonius Geli Koten, H. Yusuf Arifin, Zeanette T. Lisbet, Novi Nurwanto, Darman Darman, G. G. (2024). *Buku Ajar Pengantar Bisnis* (N. S. Efitra Efitra (Ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation* (1st edition). Wiley (John Wiley & Sons).

Wijaya, B. O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Agawe Santoso. 1(4), 63–72.

Winata Edi. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja* (S. Y. Hidayat, M. Miskadi (Ed.)). Pusat pengembangan pendidikan dan penelitian indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=FgVjEAAAQBAJ&hl=id>

Zakiah *et al.* (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perbankan Kota Malang*. 14(01), 1114–1119.



LAMPIRAN



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM BATIK SURAKARTA
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI**



Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIP) Terakreditasi B, No: 81/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/II/2021

Alamat Kampus : Jl. K.H. Agus Salim No. 10 Surakarta 57147 Telp. (0271) 714751 Fax. (0271) 740160 Web : <http://www.uniba.ac.id>

Nomor : 025/061015.H4/E/2026
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Surakarta, 06 Oktober 2025

Kepada Yth :
Pimpinan KSPPS BMT Hira Sragen
di Tempat

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,
Dengan ini kami beritahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Universitas Islam Batik Surakarta, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut mahasiswa kami :

Nama : Reza Rachmawati
NIM : 2022020097
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
No Handphone : 081909544043

Bermaksud untuk mohon ijin mendapatkan data dari Jawatan/Lembaga/Perusahaan/Organisasi yang Bapak/Ibu Pimpin, guna menyusun skripsi, dengan judul :

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN WORK
LIFE BALANCE PADA KSPPS BMT HIRA SRAGEN**

Hasil skripsi tersebut hanya bersifat dan bertujuan keilmuan yang tidak akan disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara agar dapat memberikan bantuan dalam mendapatkan data serta keterangan yang diperlukan mahasiswa tersebut untuk penulisan skripsi.

Atas bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dr. Schendro, SE, M.Si, Ak
NIDN. 0015027201

LAMPIRAN 1
Kuesioner Penelitian

PENGANTAR

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Reza Rachmawati, mahasiswa S1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna penyusunan tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Insentif, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Pada KSPPS BMT HIRA Sragen”.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya selaku peneliti dengan hormat dan kerendahan hati memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I agar bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini dengan keadaan yang sebenarnya. Segala informasi yang telah diberikan dalam kuisisioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian guna penyusunan skripsi dan akan dijaga kerahasiaannya. Demikian atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/I responden yang telah meluangkan waktunya, saya ucapkan terimakasih. Apabila ada kekurangan atau kesalahan pada penulisan/perkataan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Reza Rachmawati
Email: rezarachmawati25@gmail.com

DAFTAR PERNYATAAN

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* PADA KSPPS BMT HIRA SRAGEN

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Dimohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada.
3. Berilah tanda *ceklist* (✓) pada kolom jawaban yang telah dipilih.
4. Terdapat lima (5) alternatif pengisian jawaban pada setiap pernyataan, yaitu:

Sangat Setuju	(SS)	skor=5
Setuju	(S)	skor=4
Netral	(N)	skor=3
Tidak Setuju	(TS)	skor=2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	skor=1

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ 18-35 tahun ☐ 46-55 tahun
☐ 36-45 tahun ☐ >56 tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK/Sederajat ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Magister
5. Lama Masa Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 3-4 Tahun
☐ 1-2 Tahun ☐ >4 Tahun

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan yang sangat rendah					
3.	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan					
4.	Beban kerja dapat diselesaikan melebihi standar tanpa menurunkan kualitas hasil					
5.	Tugas selalu diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan					
6.	Keterlambatan dalam penyelesaian tugas jarang dilakukan					
7.	Peralatan dan bahan kerja digunakan secara efisien dalam proses kerja					
8.	Sumber daya yang tersedia dimanfaatkan secara optimal untuk menunjang penyelesaian tugas					
9.	Tugas pekerjaan dapat diselesaikan secara mandiri tanpa memerlukan banyak arahan					
10.	Penyelesaian pekerjaan tidak bergantung secara berlebihan pada bantuan rekan kerja atau atasan					

2. Variabel Insentif (X₁)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Hasil kinerja yang ditunjukkan menentukan jumlah insentif yang diterima					
2.	Semakin baik kualitas kinerja, semakin besar insentif yang diberikan perusahaan					
3.	Lama masa kerja menjadi pertimbangan dalam pemberian insentif					
4.	Karyawan dengan masa kerja lebih lama memiliki peluang lebih besar untuk menerima insentif lebih tinggi					
5.	Insentif yang diberikan perusahaan dapat membantu dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari					
6.	Besaran Insentif disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan					
7.	Insentif yang diterima sudah sesuai dengan dengan beban kerja yang diberikan perusahaan					
8.	Sistem pemberian insentif diterapkan secara adil dan layak bagi seluruh karyawan					

3. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pencahayaan di tempat kerja mendukung karyawan melihat dengan jelas saat bekerja					
2.	Pencahayaan yang tersedia mendukung peningkatan konsentrasi selama bekerja					
3.	Suhu di tempat kerja terasa nyaman bagi karyawan sehingga meningkatkan konsentrasi kerja					
4.	Kondisi suhu udara / temperatur di tempat kerja dapat membantu konsentrasi saat bekerja					
5.	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu dalam aktivitas kerja					
6.	Suasana kerja bebas dari kebisingan yang dapat membantu karyawan fokus dalam bekerja					
7.	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik dan saling mendukung dalam pekerjaan					
8.	Interaksi antar karyawan menunjukkan sikap saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan					

4. Variabel *Work Life Balance* (X₃)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan sudah seimbang dengan kebutuhan pribadi, sehingga tidak menimbulkan beban yang berlebih diluar jam kerja					
2.	Jadwal kerja tidak menimbulkan gangguan terhadap waktu untuk aktivitas di luar pekerjaan					
3.	Tuntutan pekerjaan tidak menghambat karyawan dalam menjalankan aktivitas pribadi					
4.	Perusahaan tidak menuntut keterlibatan karyawan pada aktivitas pekerjaan di luar jam kerja yang telah ditetapkan					
5.	Pekerjaan tetap memberikan ruang yang cukup bagi karyawan untuk kehidupan pribadi					
6.	Beban dan jadwal pekerjaan tetap memungkinkan karyawan meluangkan waktu untuk kehidupan pribadi, seperti berkumpul bersama keluarga					
7.	Rekan kerja memberikan dukungan yang membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
8.	Atasan memberikan pemahaman dan fleksibilitas yang mendukung keseimbangan hidup-kerja karyawan					

LAMPIRAN 2

Data Scoring 62 Responden Uji Instrumen

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan											
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL Y
1	4	5	3	4	4	5	2	4	3	4	33
2	4	3	3	2	3	5	3	3	4	3	34
3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	34
4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	37
5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	39
6	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	39
7	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	39
8	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
9	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	32
10	2	2	5	2	2	2	5	2	3	2	33
11	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	29
12	4	3	1	3	3	4	5	4	4	2	34
13	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	31
14	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	29
15	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	40
16	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	39
17	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	28
18	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
19	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
20	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	32
21	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	36
22	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	35
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	36
26	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
28	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
29	4	3	5	4	4	2	5	3	4	4	38
30	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	36
31	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	36
32	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
33	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35
34	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	36
35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	41

36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
37	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
39	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	33
40	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
41	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	5	5	3	5	5	5	5	4	2	43
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
45	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	36
46	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	37
47	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
50	5	1	4	3	4	4	3	4	3	4	35
51	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	34
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	5	4	3	4	4	3	4	2	3	4	36
54	4	4	3	4	3	2	3	2	1	3	29
55	5	5	4	4	5	4	3	4	3	2	39
56	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	31
57	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
58	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	31
59	4	5	3	4	3	5	4	2	3	4	37
60	4	3	5	3	4	3	4	2	4	3	35
61	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	38
62	5	4	3	4	4	3	2	3	4	4	36

Data Scoring 62 Responden Uji Instrumen

Insentif (X₁)

Insentif									
No	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	TOTAL X1
1	3	4	3	3	4	4	3	4	28
2	3	4	3	4	4	2	4	3	27
3	3	3	3	3	4	3	4	4	27
4	3	4	3	4	3	4	4	5	30
5	3	3	3	4	3	4	4	4	28
6	3	5	4	3	4	3	2	3	27
7	3	2	3	3	4	1	2	3	21
8	2	3	4	3	4	4	3	4	27
9	2	3	3	3	3	3	4	3	24
10	5	5	4	5	5	4	4	5	37
11	4	4	5	5	5	4	5	4	36
12	3	4	5	4	4	5	4	3	32
13	4	3	4	4	5	4	2	2	28
14	4	5	4	4	5	4	4	4	34
15	4	2	3	4	4	4	4	3	28
16	5	5	4	5	3	4	5	4	35
17	3	5	4	5	5	5	5	4	36
18	3	3	4	4	3	4	3	3	27
19	3	4	3	3	3	3	4	3	26
20	3	4	4	4	4	3	2	2	26
21	4	4	2	2	2	2	2	4	22
22	4	4	3	2	2	3	3	3	24
23	2	2	2	4	4	4	4	4	26
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	3	2	2	3	3	3	24
26	3	3	3	3	3	4	3	4	26
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	3	4	4	4	4	3	3	4	29
29	2	5	4	5	5	4	5	5	35
30	3	2	3	2	2	3	3	5	23
31	3	2	3	2	2	3	3	4	22
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	3	4	3	4	4	30
34	2	3	3	3	4	3	3	3	24
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	4	5	4	4	5	4	4	5	35
37	4	5	5	4	3	3	4	5	33
38	4	5	5	4	3	3	3	4	31

39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	5	4	4	4	4	4	33
41	2	2	2	4	4	3	3	3	23
42	3	3	4	3	4	4	3	3	27
43	2	5	5	5	5	4	5	5	36
44	4	5	5	5	4	3	4	4	34
45	4	3	4	3	4	3	3	3	27
46	4	4	3	4	4	3	3	2	27
47	4	4	4	3	5	4	4	5	33
48	4	4	3	5	4	4	3	3	30
49	5	5	5	5	5	4	5	5	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	3	4	4	3	4	4	4	30
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24
53	4	3	3	3	4	3	4	3	27
54	4	3	4	4	3	2	3	3	26
55	3	4	3	3	3	2	2	3	23
56	4	3	3	3	3	3	2	3	24
57	4	3	3	2	2	3	3	4	24
58	4	3	2	5	4	3	5	4	30
59	4	3	4	3	4	3	4	3	28
60	4	5	3	4	3	3	3	4	29
61	4	3	3	2	3	1	3	3	22
62	5	4	3	3	4	5	2	3	29



Data Scoring 62 Responden Uji Instrumen

Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan Kerja									
No	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	TOTAL X2
1	4	3	5	3	4	5	5	5	34
2	5	4	4	4	4	5	4	4	34
3	4	3	4	5	5	4	5	5	35
4	5	4	5	4	4	5	5	4	36
5	5	4	5	5	3	4	3	4	33
6	4	4	4	4	4	4	3	3	30
7	5	4	3	3	4	4	5	2	30
8	5	5	3	5	4	4	3	3	32
9	4	4	3	4	4	3	5	5	32
10	3	1	3	2	2	3	3	3	20
11	4	2	4	5	3	3	3	2	26
12	4	3	5	5	3	3	4	4	31
13	5	4	5	5	3	3	4	5	34
14	2	3	2	5	3	4	3	3	25
15	5	3	3	5	5	4	3	4	32
16	5	2	2	4	4	2	3	3	25
17	4	4	4	3	2	3	3	2	25
18	4	2	3	2	3	3	3	1	21
19	4	3	3	4	2	4	2	4	26
20	5	3	4	5	4	4	3	5	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	1	2	2	2	2	21
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	2	3	3	3	27
26	4	4	4	4	4	4	4	3	31
27	4	4	4	4	3	4	4	4	31
28	3	4	4	4	3	3	5	4	30
29	5	5	5	5	3	3	5	5	36
30	5	5	5	5	3	3	3	3	32
31	5	5	5	5	3	3	3	3	32
32	5	5	4	4	4	4	5	5	36
33	4	4	4	4	4	3	4	4	31
34	4	4	3	3	2	4	4	4	28
35	5	5	5	5	2	5	5	5	37
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	3	3	3	3	4	5	29
38	4	4	4	4	3	3	4	4	30

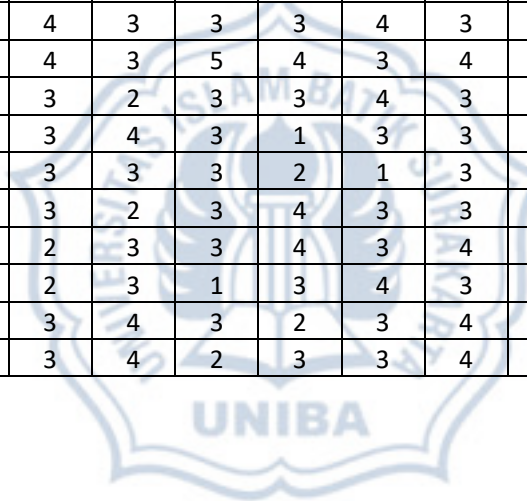
39	4	4	4	4	4	2	4	4	30
40	5	5	5	5	4	4	5	5	38
41	4	4	4	4	4	4	5	4	33
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	5	5	5	3	3	5	5	36
44	5	5	5	5	3	4	4	4	35
45	5	5	5	4	3	3	4	4	33
46	3	2	4	3	3	4	3	3	25
47	5	5	5	4	2	2	5	5	33
48	4	4	4	4	3	4	4	4	31
49	5	5	5	5	2	5	5	5	37
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	3	4	4	4	4	4	3	3	29
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	3	4	3	4	3	2	2	25
54	3	2	4	3	2	4	3	2	23
55	3	2	3	3	3	4	4	4	26
56	4	3	3	2	3	2	1	2	20
57	3	4	3	4	2	3	3	3	25
58	5	4	5	3	3	2	3	4	29
59	3	2	3	3	4	3	2	2	22
60	3	4	3	3	4	3	2	1	23
61	4	3	4	2	4	3	2	3	25
62	5	4	5	3	4	3	3	4	31

Data Scoring 62 Responden Uji Instrumen

Work Life Balance (X₂)

Worl Life Balance									
No	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	TOTAL X3
1	4	3	4	3	4	4	3	3	28
2	4	5	3	4	4	4	3	3	30
3	4	3	4	4	4	3	3	3	28
4	3	3	3	4	4	4	3	3	27
5	4	4	3	4	3	4	3	3	28
6	3	3	4	3	4	4	2	3	26
7	3	3	4	3	4	4	3	4	28
8	3	3	4	5	4	4	3	3	29
9	3	3	4	4	4	3	3	4	28
10	5	4	3	4	5	4	5	4	34
11	5	4	4	5	5	4	5	4	36
12	4	3	4	5	5	4	5	4	34
13	4	3	4	5	5	4	5	4	34
14	4	3	4	5	5	4	5	4	34
15	4	3	3	4	4	4	4	4	30
16	5	5	5	5	3	4	5	5	37
17	5	4	3	4	5	4	5	4	34
18	4	5	4	5	4	4	4	5	35
19	4	4	4	4	4	3	3	3	29
20	3	2	3	3	3	3	2	2	21
21	4	4	4	2	4	4	4	4	30
22	2	3	3	2	3	3	3	3	22
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	3	3	4	3	4	3	3	3	26
26	3	4	3	4	3	4	3	2	26
27	4	4	4	3	4	4	4	4	31
28	4	3	3	4	4	3	3	4	28
29	5	5	5	4	3	5	5	5	37
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	3	3	3	3	3	3	4	4	26
34	3	4	2	2	3	3	4	4	25
35	3	3	4	3	4	4	5	5	31
36	4	4	3	4	4	4	4	5	32
37	4	3	3	3	4	4	3	4	28
38	4	3	3	3	4	4	3	3	27

39	3	4	4	4	4	4	4	4	31
40	4	4	4	5	5	5	5	5	37
41	4	4	4	2	4	4	4	4	30
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	5	5	3	5	5	5	5	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	3	3	3	3	3	3	26
46	3	4	3	2	3	3	3	3	24
47	4	4	3	4	4	4	4	4	31
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	5	4	4	4	4	4	4	4	33
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	3	3	4	3	5	4	5	5	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	3	3	3	4	3	2	26
54	5	4	3	5	4	3	4	3	31
55	4	3	2	3	3	4	3	2	24
56	4	3	4	3	1	3	3	2	23
57	4	3	3	3	2	1	3	3	22
58	4	3	2	3	4	3	3	3	25
59	1	2	3	3	4	3	4	4	24
60	2	2	3	1	3	4	3	2	20
61	4	3	4	3	2	3	4	3	26
62	3	3	4	2	3	3	4	5	27



LAMPIRAN 3

Data Responden

Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	40.3	40.3	40.3
	Perempuan	37	59.7	59.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-35 tahun	24	38.7	38.7	38.7
	36-45 tahun	19	30.6	30.6	69.4
	46-55 tahun	17	27.4	27.4	96.8
	>56 tahun	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/Sederajat	11	17.7	17.7	17.7
	Diploma	16	25.8	25.8	43.5
	Sarjana	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	1	1.6	1.6	1.6
	1-2 tahun	7	11.3	11.3	12.9
	3-4 tahun	15	24.2	24.2	37.1
	> 4 tahun	39	62.9	62.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Instrumen (Validitas & Reliabilitas)

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.780**	.288	.752**	.742**	.839**	.293	.939**	.081	.839**	.537*
	Sig. (2-tailed)		.000	.218	.000	.000	.000	.210	.000	.733	.000	.015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.780**	1	.426	.895**	.885**	.674**	.289	.725**	.106	.851**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000		.061	.000	.000	.001	.217	.000	.658	.000	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.288	.426	1	.394	.367	.118	.635**	.261	.172	.597**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.218	.061		.085	.111	.620	.003	.266	.468	.005	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.752**	.895**	.394	1	.951**	.567**	.292	.793**	-.015	.796**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.085		.000	.009	.211	.000	.950	.000	.003

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.742**	.885**	.367	.951**	1	.625**	.263	.733**	.015	.787**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.111	.000		.003	.262	.000	.951	.000	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y6	Pearson Correlation	.839**	.674**	.118	.567**	.625**	1	.124	.772**	.285	.647**	.479*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.620	.009	.003		.603	.000	.223	.002	.033
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y7	Pearson Correlation	.293	.289	.635**	.292	.263	.124	1	.271	.410	.367	.619**
	Sig. (2-tailed)	.210	.217	.003	.211	.262	.603		.247	.073	.111	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y8	Pearson Correlation	.939**	.725**	.261	.793**	.733**	.772**	.271	1	.050	.791**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.266	.000	.000	.000	.247		.836	.000	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y9	Pearson Correlation	.081	.106	.172	-.015	.015	.285	.410	.050	1	.141	.535*
	Sig. (2-tailed)	.733	.658	.468	.950	.951	.223	.073	.836		.554	.015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y10	Pearson Correlation	.839**	.851**	.597**	.796**	.787**	.647**	.367	.791**	.141	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.002	.111	.000	.554		.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.537*	.611**	.612**	.622**	.650**	.479*	.619**	.569**	.535*	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.004	.004	.003	.002	.033	.004	.009	.015	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Insentif (X₁)

Correlations

	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1
X1_1 Pearson Correlation	1	.374	.304	.696**	.372	.237	.291	.238	.658**
Sig. (2-tailed)		.105	.193	.001	.106	.313	.214	.312	.002
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1_2 Pearson Correlation	.374	1	.426	.457*	.269	.347	.328	.362	.697**
Sig. (2-tailed)	.105		.061	.043	.251	.133	.157	.117	.001
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1_3 Pearson Correlation	.304	.426	1	.521*	.481*	.517*	.095	-.047	.599**
Sig. (2-tailed)	.193	.061		.018	.032	.019	.691	.843	.005
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1_4 Pearson Correlation	.696**	.457*	.521*	1	.358	.511*	.554*	.299	.834**
Sig. (2-tailed)	.001	.043	.018		.121	.021	.011	.201	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1_5 Pearson Correlation	.372	.269	.481*	.358	1	.192	-.028	.042	.479*
Sig. (2-tailed)	.106	.251	.032	.121		.418	.907	.861	.033
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1_6 Pearson Correlation	.237	.347	.517*	.511*	.192	1	.439	.338	.699**
Sig. (2-tailed)	.313	.133	.019	.021	.418		.053	.145	.001
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1_7 Pearson Correlation	.291	.328	.095	.554*	-.028	.439	1	.576**	.661**
Sig. (2-tailed)	.214	.157	.691	.011	.907	.053		.008	.002
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1_8 Pearson Correlation	.238	.362	-.047	.299	.042	.338	.576**	1	.568**
Sig. (2-tailed)	.312	.117	.843	.201	.861	.145	.008		.009
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1 Pearson Correlation	.658**	.697**	.599**	.834**	.479*	.699**	.661**	.568**	1
Sig. (2-tailed)	.002	.001	.005	.000	.033	.001	.002	.009	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Correlations

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2
X2_1 Pearson Correlation	1	.442	.322	.219	.444	.148	.168	.204	.566**
Sig. (2-tailed)		.051	.166	.354	.050	.535	.480	.388	.009
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2_2 Pearson Correlation	.442	1	.306	.347	.276	.442	.290	.240	.661**
Sig. (2-tailed)	.051		.189	.134	.239	.051	.216	.308	.002
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2_3 Pearson Correlation	.322	.306	1	.190	.000	.349	.377	.420	.604**
Sig. (2-tailed)	.166	.189		.423	1.000	.132	.101	.065	.005
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2_4 Pearson Correlation	.219	.347	.190	1	.348	.103	-.066	.472*	.551*
Sig. (2-tailed)	.354	.134	.423		.133	.666	.783	.036	.012
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2_5 Pearson Correlation	.444	.276	.000	.348	1	.370	.504*	.373	.650**
Sig. (2-tailed)	.050	.239	1.000	.133		.109	.023	.105	.002
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2_6 Pearson Correlation	.148	.442	.349	.103	.370	1	.321	.347	.599**
Sig. (2-tailed)	.535	.051	.132	.666	.109		.167	.133	.005
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2_7 Pearson Correlation	.168	.290	.377	-.066	.504*	.321	1	.395	.598**
Sig. (2-tailed)	.480	.216	.101	.783	.023	.167		.085	.005
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2_8 Pearson Correlation	.204	.240	.420	.472*	.373	.347	.395	1	.731**
Sig. (2-tailed)	.388	.308	.065	.036	.105	.133	.085		.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2 Pearson Correlation	.566**	.661**	.604**	.551*	.650**	.599**	.598**	.731**	1
Sig. (2-tailed)	.009	.002	.005	.012	.002	.005	.005	.000	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (X₃)

Correlations

	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3
X3_1 Pearson Correlation	1	.620**	.163	.423	.361	.286	.773**	.505*	.776**
Sig. (2-tailed)		.004	.492	.063	.118	.222	.000	.023	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3_2 Pearson Correlation	.620**	1	.101	.384	-.047	.310	.353	.506*	.611**
Sig. (2-tailed)	.004		.672	.094	.843	.183	.127	.023	.004
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3_3 Pearson Correlation	.163	.101	1	.475*	.361	.027	.428	.547*	.529*
Sig. (2-tailed)	.492	.672		.034	.117	.910	.060	.013	.017
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3_4 Pearson Correlation	.423	.384	.475*	1	.374	.275	.712**	.581**	.774**
Sig. (2-tailed)	.063	.094	.034		.104	.240	.000	.007	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3_5 Pearson Correlation	.361	-.047	.361	.374	1	.306	.646**	.333	.551*
Sig. (2-tailed)	.118	.843	.117	.104		.190	.002	.151	.012
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3_6 Pearson Correlation	.286	.310	.027	.275	.306	1	.451*	.408	.506*
Sig. (2-tailed)	.222	.183	.910	.240	.190		.046	.074	.023
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3_7 Pearson Correlation	.773**	.353	.428	.712**	.646**	.451*	1	.749**	.924**
Sig. (2-tailed)	.000	.127	.060	.000	.002	.046		.000	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3_8 Pearson Correlation	.505*	.506*	.547*	.581**	.333	.408	.749**	1	.843**
Sig. (2-tailed)	.023	.023	.013	.007	.151	.074	.000		.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3 Pearson Correlation	.776**	.611**	.529*	.774**	.551*	.506*	.924**	.843**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.017	.000	.012	.023	.000	.000	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	95.2
	Excluded ^a	1	4.8
	Total	21	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10



Uji Reliabilitas Insentif (x₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	95.2
	Excluded ^a	1	4.8
	Total	21	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	8

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

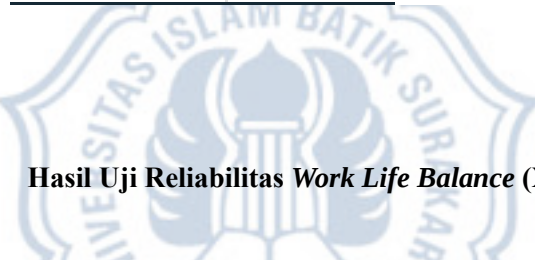
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	95.2
	Excluded ^a	1	4.8
	Total	21	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	8



Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance* (X₃)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	95.2
	Excluded ^a	1	4.8
	Total	21	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	8

LAMPIRAN 5

Uji Statistik Deskriptive

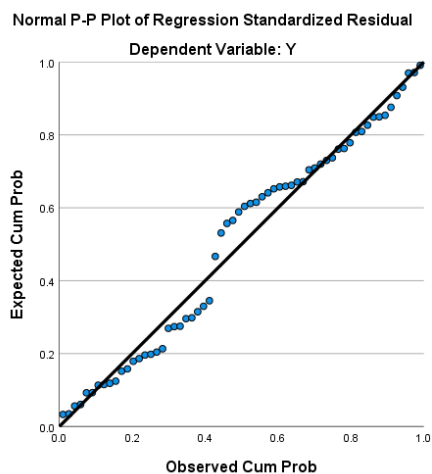
Descriptive Statistics

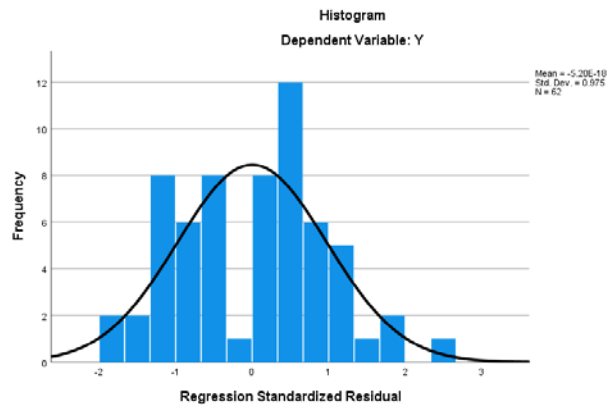
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif	62	21.00	40.00	28.7903	4.60626
Lingkungan Kerja	62	20.00	40.00	30.0968	4.72423
Work Life Balance	62	20.00	38.00	29.2419	4.29901
Kinerja Karyawan	62	28.00	49.00	36.5161	4.36732
Valid N (listwise)	62				

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	2.57451197
Most Extreme Differences	Absolute		.107
	Positive		.083
	Negative		-.107
Test Statistic			.107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.075
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig. (2-tailed)		.074
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.067
		Upper Bound	.080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

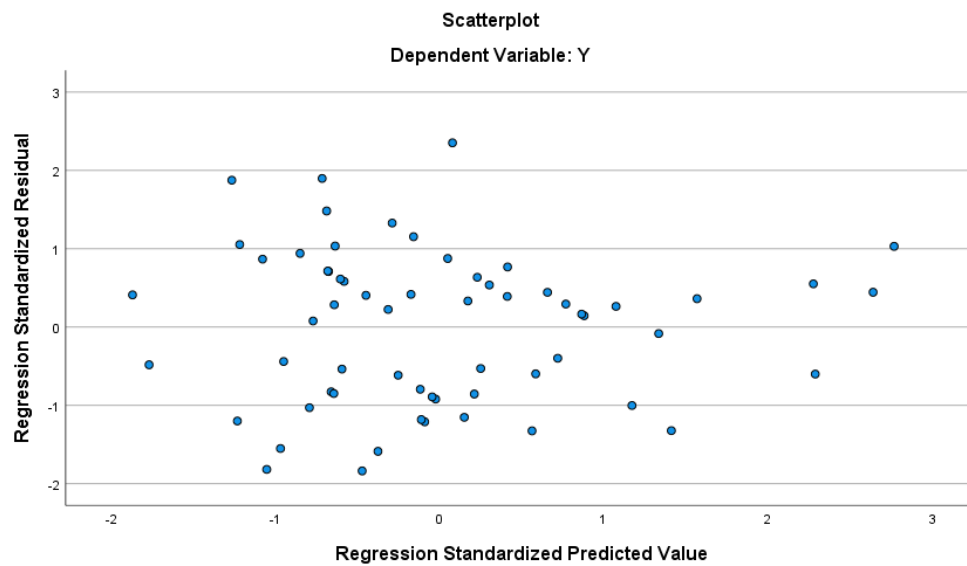
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.119	3.233			1.893	.063		
X1	.395	.074	.427		5.298	.000	.921	1.085
X2	.452	.070	.523		6.484	.000	.922	1.084
X3	.157	.074	.170		2.127	.038	.934	1.070

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.815	1.587		3.665	.001
	X1	.001	.037	.005	.041	.968
	X2	-.058	.034	-.219	-1.689	.097
	X3	-.055	.036	-.196	-1.521	.134

a. Dependent Variable: ABS

LAMPIRAN 7**Hasil Uji Hipotesis****Uji Regresi Linear Berganda****Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.119	3.233		1.893	.063
	X1	.395	.074	.427	5.298	.000
	X2	.452	.070	.523	6.484	.000
	X3	.157	.074	.170	2.127	.038

a. Dependent Variable: Y

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.635	2.640

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	759.169	3	253.056	36.302	.000 ^b
	Residual	404.315	58	6.971		
	Total	1163.484	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1



Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.119	3.233		1.893	.063
	X1	.395	.074	.427	5.298	.000
	X2	.452	.070	.523	6.484	.000
	X3	.157	.074	.170	2.127	.038

a. Dependent Variable: Y