

Pengaruh Mekanisme Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Prokrastinasi Kerja Terhadap Kinerja Field Collector (Studi Kasus pada PT Bina Artha Ventura di Jakarta Pusat)

Ahmad Fajar Assidiq^{1*}, Aris Wahyu Kuncoro²

^{1,2}Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: ahmadfajar22222@gmail.com¹, aris.wahyukuncoro@budiluhur.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif, lingkungan kerja non fisik dan prokrastinasi kerja terhadap kinerja field collector di PT Bina Artha Ventura Jakarta Pusat. Jumlah field collector di PT Bina Artha Ventura Jakarta Pusat adalah sebanyak 58 orang, kemudian diambil sebagai sampel sebanyak 58 siswa yang diberikan kuesioner melalui google form. Hasil kuesioner kemudian diolah dengan software WPS Excel dan software SPSS versi 26. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable insentif, lingkungan kerja non fisik dan prokrastinasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja field collector.

Kata kunci: insentif, lingkungan kerja non-fisik, prokrastinasi kerja, kinerja Field collector.

LATAR BELAKANG

Di tengah ketidakpastian ekonomi global dan dinamika pasar nasional, industri pembiayaan dituntut untuk memiliki ketahanan operasional yang tinggi. Keberlangsungan hidup lembaga keuangan sangat bergantung pada perputaran arus kas (cash flow) yang sehat, di mana dana yang disalurkan kepada nasabah harus dapat kembali tepat waktu beserta margin keuntungannya sesuai dengan kesepakatan kontraktual.

Di dalam industri pembiayaan, garda terdepan (frontliner) yang bersentuhan langsung dengan nasabah memegang peranan yang paling esensial. Kinerja field collector inilah yang secara langsung menentukan tinggi rendahnya tingkat rasio kredit bermasalah atau Non-Performing Loan (NPL). Oleh karena itu, investasi terbesar sebuah perusahaan pembiayaan seharusnya difokuskan pada upaya mengevaluasi, memelihara, dan mengoptimalkan kinerja pegawainya, khususnya mereka yang bertugas di lapangan.

Mengerucut pada operasionalisasi di lapangan, PT Bina Artha Ventura hadir sebagai salah satu entitas lembaga pembiayaan mikro terkemuka di Indonesia. Meskipun pusat kendali strategis (Head Office) berkedudukan di Jakarta Pusat, urat nadi operasional bisnis yang sesungguhnya terjadi di ratusan kantor cabang yang tersebar secara masif di pulau-pulau besar Indonesia, meliputi wilayah Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sumatera, hingga Sulawesi. Tiga masalah utama yang sering teridentifikasi adalah kurang optimalnya dorongan motivasi melalui sistem insentif, adanya tekanan psikologis dan kurangnya dukungan antar rekan kerja (lingkungan kerja non-fisik), serta munculnya perilaku menunda-nunda pekerjaan seperti menunda kunjungan nasabah atau penyusunan laporan (prokrastinasi kerja).

Tabel 1. Kinerja Field Collector pada PT Bina Artha Ventura

Periode	Target (Total FC)	Realisasi (FC yang achieve target)	Kinerja Field Collector
Oktober 2025	61	30	49%
November 2025	63	29	46%
Desember 2025	70	34	49%
Januari 2026	70	31	44%
Februari 2026	67	20	30%
Maret 2026	58	16	28%

Sumber: Database Kinerja Field Collector PT Bina Artha Ventura 2025-2026

Berdasarkan tabel 1, survey awal yang dilakukan oleh peneliti, tingkat kinerja yang dimiliki oleh field collector relatif rendah karena menurun dari bulan ke bulan. Oleh karena itu urgensi penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja non fisik dan prokrastinasi kerja terhadap kinerja field collector pada PT Bina Artha Ventura di Jakarta Pusat.

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan terhadap operasional PT Bina Artha Ventura, ditemukan fakta empiris mengenai adanya tren penurunan pencapaian yang cukup mengkhawatirkan. Merujuk pada tabel data di atas, terlihat jelas bahwa kinerja Field Collector mengalami kemerosotan yang signifikan dalam kurun waktu enam bulan terakhir. Dalam pencapaian kinerja karyawan, tentu saja terdapat berbagai faktor yang memengaruhinya, dan mekanisme insentif merupakan faktor pendorong ekstrinsik terpenting dalam memacu kinerja Field Collector. Aulia dan Ali (2024) mengemukakan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu apresiasi atau reward yang dihubungkan dengan sebuah pencapaian dalam kerja. Mengacu pada penelitian (Pratama dan Badar, 2023) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Mengacu pada Arlinda et al. (2025) menjelaskan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda tugas tanpa alasan yang jelas, yang pada akhirnya berdampak negatif pada individu yang melakukannya. Oleh karena itu, ketiga variabel prediktor ini menjadi sangat penting untuk diteliti posisinya dalam kerangka evaluasi operasional penagihan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Field Collector

Aulia dan Ali (2024) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan pencapaian atas tujuan dari sebuah perusahaan atau instansi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kinerja bisa disebut juga sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan akan menilai kinerja tersebut baik bila target harian dan bulanan telah terpenuhi oleh field collector sesuai dengan parameter yang diharapkan. Prasetyo et al. (2024) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai yang terkait langsung dengan tugas yang diemban dan pengaruhnya terhadap tujuan organisasi. Lebih lanjut, Mengacu pada Prasetyo et al. (2024) kinerja pegawai adalah hasil dari usaha dan kemampuan yang dikeluarkan oleh pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka.

Mengacu Mangkunegara (2015) terdapat empat indikator utama dalam mengukur kinerja karyawan, maka indikator kinerja Field Collector dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kuantitas kerja mencerminkan jumlah atau volume beban pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan standar target perusahaan. Indikator ini diukur secara kuantitatif berdasarkan kemampuan karyawan dalam mencapai target

rata-rata penerimaan dana bulanan (Average monthly Cash In) secara konsisten pada Semester I maupun Semester II.

2. Kualitas kerja berkaitan dengan mutu penyelesaian tugas, tingkat ketelitian, strategi negosiasi, dan kemampuan karyawan dalam menangani pekerjaan yang kompleks. Kualitas kerja ditunjukkan melalui keberhasilan mengeksekusi penagihan pada tingkat kesulitan tertinggi, khususnya pada pencapaian target penagihan untuk kategori nasabah dengan tingkat kredit macet berat atau Portfolio at Risk di atas 180 hari (Cash In PAR 180 Up).
3. Ketuntasan pekerjaan merujuk pada sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan siklus tugasnya hingga tuntas sesuai dengan prosedur operasional standar. Pada operasional penagihan, indikator ini dilihat dari kemampuan dan persistensi Field Collector dalam mendorong penyelesaian status tagihan nasabah hingga mencapai target kategori pelunasan penuh (Payment Category: Paid Off).
4. Tanggung Jawab merupakan kesadaran, komitmen, dan kemandirian karyawan dalam melaksanakan kewajiban serta menanggung risiko pekerjaannya di lapangan. Dalam hal ini, tanggung jawab Field Collector mencakup inisiatif pelacakan nasabah, kedisiplinan waktu penyeteroran hasil tagihan, serta kegigihan dalam menjaga stabilitas arus kas perusahaan meskipun beroperasi dengan pengawasan fisik yang terbatas dari atasan.

Insentif

Insentif adalah sarana atau materi yang diberikan kepada karyawan sebagai motivasi atau pendorong untuk meningkatkan kinerja kerja mereka di perusahaan (Fitrah & Sariana, 2025). Ketika karyawan merasa dihargai melalui insentif yang layak, mereka terdorong untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sementara itu, dalam penelitian Hindriari dan Rosa (2025), insentif merupakan bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi kerja mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Mengacu pada Hasibuan (2019: 118), pemberian insentif yang adil dan layak harus mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja sekaligus menjaga tingkat kedisiplinan karyawan operasional agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi. Berikut adalah indikator-indikator yang mendasari sistem pencairan insentif di dalam PT Bina Artha Ventura yaitu:

1. Pencapaian Target Minimum (Threshold Minimum)
Indikator dasar kelayakan penerimaan insentif adalah kemampuan karyawan dalam melampaui batas minimal setoran atau Cash In. Field Collector dituntut untuk menyentuh angka threshold yang telah ditetapkan (yakni di atas Rp 15.000.000) agar syarat pencairan insentif dapat aktif.
2. Tingkat Progresivitas (Progressive Reward Scheme)
Besaran insentif tidak dihitung secara merata (flat), melainkan menggunakan indikator berjenjang (tiering) yang berbanding lurus dengan total Cash In. Semakin tinggi rentang kolektabilitas yang disetorkan, semakin besar persentase pengalinya. Persentase ini bergerak secara progresif mulai dari 3%, 5%, 10%, 15%.
3. Transparansi Perhitungan (Clarity of Calculation)
Perhitungan insentif dilakukan secara bertahap pada setiap lapis rentang (bracket) pencapaian. Transparansi perhitungan ini memberikan kepastian matematis sehingga Field Collector terhindar dari demotivasi dan dapat memproyeksikan target penghasilan mereka secara mandiri.

4. Kepatuhan Administratif dan Penalti (Disciplinary Penalty)

Pemberian insentif tidak hanya bergantung pada hasil akhir (output), melainkan sangat terikat pada indikator kepatuhan administratif dan tata tertib (compliance). Perusahaan menerapkan sistem kontrol berupa pembekuan hak insentif sebagai sanksi pendisiplinan. Sanksi ini berlaku mutlak tanpa mempertimbangkan besaran pencapaian Cash In yang berhasil ditagih oleh karyawan yang bersangkutan pada bulan tersebut.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, misalnya hubungan karyawan dengan pimpinan, dengan rekan kerja, maupun dengan bawahan, serta budaya di dalam organisasi, pola kepemimpinan di perusahaan, dan pola kerja sama (Hallo dan Wahyanti, 2022). Kondisi ini mencakup bagaimana komunikasi dibangun, bagaimana dukungan antar-rekan kerja terbentuk, serta bagaimana sikap pimpinan memengaruhi kenyamanan psikologis karyawan.

Lingkungan kerja non-fisik yang harmonis, suportif, dan minim konflik sangat dibutuhkan oleh karyawan lapangan (seperti Field Collector). Ketika hubungan antarindividu di tempat kerja terjalin dengan baik, karyawan merasa dihargai, lebih termotivasi, dan mampu mengatasi tekanan kerja dengan lebih efektif (Sinarli et al., 2025). Mengacu pada Sedarmayanti (2014) bahwa di dalam lingkungan kerja non fisik, ada beberapa aspek dan indikator yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, seperti:

1. Tanggung jawab kerja

Karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan.

2. Struktur kerja

Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

3. Kelancaran komunikasi

Pegawai harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.

Prokrastinasi Kerja

Prokrastinasi berasal dari bahasa Latin yaitu *procrastinare*, di mana “pro” berarti maju dan “crastinus” berarti besok atau hari berikutnya yang secara harfiah menggambarkan kecenderungan seseorang untuk menunda pekerjaan mereka hingga hari berikutnya Mengacu pada (Burka & Yuen, 2008). Prokrastinasi kerja, yaitu sebuah perilaku menunda pekerjaan yang sebenarnya dapat dikerjakan lebih awal dan dilakukan secara sadar (Arlinda et al., 2025).

Mengacu pada Ferrari et al. (1995), mengidentifikasi beberapa karakteristik umum yang dimiliki oleh individu yang cenderung melakukan prokrastinasi, yaitu:

1. Menunda memulai dan menyelesaikan tugas,

2. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas,

3. Ketidaksesuaian antara rencana dan pelaksanaan, dan

4. Cenderung memilih aktivitas yang lebih menyenangkan

Kerangka Teoretis

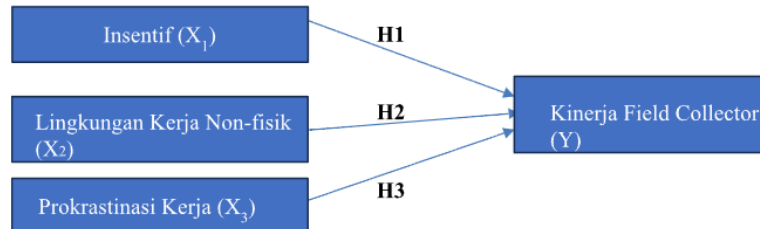
Variabel bebas pada penelitian ini adalah insentif (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2) dan prokrastinasi kerja (X3), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja field collector (Y) yang dapat dilihat pada gambar 1:

Y : Variabel dependen (terikat)

X1, X2, X3 : Variabel independent (bebas)

Keterangan:

Y : Kinerja Field Collector
X1 : Insentif
X2 : Lingkungan Kerja Non-Fisik
X3 : Prokrastinasi Kerja



Gambar 1. Kerangka Teoritis

H1: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja field collector.

H2: Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja field collector.

H3: Prokrastinasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Field collector.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research) atau kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang akan diolah menggunakan metode statistik. Adapun data diperoleh dari penyebaran angket yang diberikan peneliti kepada objek penelitian, selanjutnya angket yang sudah terisi oleh objek yang bersangkutan dikembalikan kepada peneliti untuk dikaji. Dalam penelitian ini, populasinya adalah sebanyak 58 Field Collector PT Bina Artha Ventura tahun 2026.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh (sensus). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Field Collector yang berjumlah 58 responden. Kuesioner yang digunakan menggunakan model skala likert dengan 5 opsi jawaban, skala yang digunakan untuk mengukur instrument adalah skala likert. Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linier berganda untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Penilaian validitas item dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan *degree of freedom* (df) = n – 2 dengan alpha 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah:

1. Jika r hitung > r-tabel berarti H0 diterima dan data dinyatakan valid
2. Jika r hitung < r-tabel berarti H0 ditolak dan data dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut, dapat ditentukan bahwa (df) = n-2 adalah 56 dengan r tabel 0,2586. Kemudian dilakukan uji validitas

a. Uji validitas Variabel Insentif

Tabel 1. Uji Validitas Insentif

Item-Total Statistics

X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27,09	35,343	0,718	0,818
X1.2	27,83	35,759	0,557	0,844
X1.3	26,83	37,233	0,725	0,819
X1.4	27,71	36,141	0,521	0,850
X1.5	26,60	38,384	0,696	0,824
X1.6	26,55	40,989	0,627	0,835
X1.7	26,45	41,971	0,491	0,846
X1.8	26,38	40,766	0,562	0,839

Sumber: data diolah dari *output* SPSS v.26

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui bahwa kolom *corrected item-total correlation* merupakan rhitung dari masing-masing item pernyataan. Masing-masing item pernyataan dari variabel X1 menunjukkan nilai rhitung lebih besar daripada rtabel sebesar 0,2586 sehingga semua item dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non-fisik

Tabel 2. Uji Validitas lingkungan kerja non-fisik

Item-Total Statistics

X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21,22	21,089	0,817	0,937
X2.2	21,26	19,879	0,889	0,928
X2.3	21,33	20,435	0,801	0,939
X2.4	21,36	21,182	0,803	0,938
X2.5	21,26	20,827	0,821	0,936
X2.6	21,33	19,733	0,872	0,930

Sumber: data diolah dari *output* SPSS v.26

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa kolom *corrected item-total correlation* merupakan rhitung dari masing-masing item pernyataan. Masing-masing item pernyataan dari variabel X2 menunjukkan nilai rhitung lebih besar daripada rtabel sebesar 0,2586 sehingga semua item dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Prokrastinasi Kerja

Tabel 3. Uji Validitas prokrastinasi kerja

Item-Total Statistics

X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16,88	76,213	0,721	0,932
X3.2	17,12	74,248	0,849	0,922
X3.3	17,26	77,178	0,747	0,930
X3.4	16,83	74,566	0,834	0,923
X3.5	17,31	78,007	0,841	0,924
X3.6	17,74	84,160	0,644	0,936
X3.7	17,55	79,164	0,748	0,930
X3.8	17,14	73,735	0,836	0,923

Sumber: data diolah dari *output* SPSS v.26

Berdasarkan tabel 3 diatas, diketahui bahwa kolom *corrected item-total correlation* merupakan rhitung dari masing-masing item pernyataan. Masing-masing item pernyataan dari variabel X3 menunjukkan nilai rhitung lebih besar daripada rtabel sebesar 0,2586 sehingga semua item dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Field Collector

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Field Collector

Item-Total Statistics

Y	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	28,17	40,742	0,807	0,900
Y2	28,03	41,823	0,748	0,905
Y3	28,31	40,604	0,780	0,903
Y4	28,24	40,327	0,796	0,901
Y5	28,10	42,621	0,804	0,901
Y6	27,81	42,998	0,725	0,907
Y7	27,41	47,335	0,592	0,917
Y8	27,43	47,513	0,576	0,918

Sumber: data diolah dari *output* SPSS v.26

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa kolom *corrected item-total correlation* merupakan r_{hitung} dari masing-masing item pernyataan. Masing-masing item pernyataan dari variabel Y menunjukkan nilai rhitung lebih besar daripada rtabel sebesar 0,2017 sehingga semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X1)

Tabel 5. Uji Reliabilitas Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,852	8

Sumber: *output* SPSS v.26

Berdasarkan tabel 5 di atas, tampak bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha $0,852 > 0,6$. Dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel insentif adalah reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)

Tabel 6. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non-fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,945	6

Sumber: *output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel 6 di atas, tampak bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha $0,945 > 0,6$. Dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel lingkungan kerja non-fisik adalah reliabel.

c. Uji Reliabilitas Variabel Prokrastinasi Kerja (X3)

Tabel 7. Uji Reliabilitas Prokrastinasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,945	6

Sumber: *output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel 7 di atas, tampak bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha $0,936 > 0,6$. Dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel prokrastinasi kerja adalah reliabel.

d. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Field Collector (Y)

Tabel 8. Uji Reliabilitas Kinerja Field Collector

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,945	6

Sumber: *output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel 8 di atas, tampak bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha $0,918 > 0,6$. Dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel kinerja *field collector* adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*, dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu sebagai berikut :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
Std. Deviation	3,98800797
Most Extreme Differences	Absolute 0.068
Positive	0.046
Negative	-0,068
Test Statistic	0.068

Sumber: output SPSS v.26

Berdasarkan tabel 9, hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa data residual yang terdapat dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi syarat asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error					
1	(Constant)	12.852	4.631		2.775	.008		
	X1	.492	.142	.463	3.477	.001	.299	3.339
	X2	.307	.148	.223	2.074	.043	.461	2.170
	X3	.199	.076	-.266	-2.597	.012	.504	1.984

Sumber: output SPSS v.26

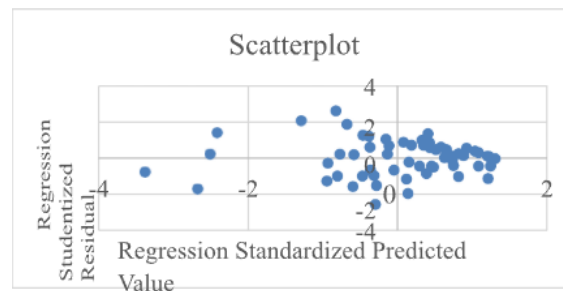
Berdasarkan hasil *output Coefficients* pada table 4.10, bahwa masing-masing variabel independen tidak terdapat multikolonieritas. Karena seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar kriteria dalam pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut:

- 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 menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: output SPSS v.26

Pada gambar grafik pada gambar 1, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

		Insentif	Lingkungan kerja non-fisik	Prokrastinasi kerja	Kinerja field collector
Insentif	Pearson Correlation	1	.731**	.701**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
Lingkungan kerja non-fisik	Pearson Correlation	.731**	1	-.466**	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
Prokrastinasi kerja	Pearson Correlation	-.701**	-.466**	1	-.694**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
Kinerja field collector	Pearson Correlation	.812**	.685**	-.694**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000

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

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

Sumber: output SPSS v.26

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan arah hubungan linear antara dua variabel. Jika koefisien korelasi bernilai positif (+), artinya kedua variabel memiliki hubungan searah. Dengan kata lain, jika nilai variabel X meningkat, maka nilai variabel Y juga akan meningkat. Sebaliknya, jika koefisien korelasi bernilai negatif (-), kedua variabel memiliki hubungan yang berlawanan, artinya jika nilai variabel X meningkat maka nilai variabel Y akan menurun dan sebaliknya. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Signifikan > 0,05 maka tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel.
- Jika nilai Signifikan < 0,05 maka ada hubungan yang signifikan antara variabel

Berdasarkan output SPSS, maka dapat diperoleh hasil hubungan variabel independen dan dependen sebagai berikut :

1. Hubungan antara variabel Insentif (X1) dengan variabel Kinerja Field Collector (Y) adalah sebesar 0,812 yang menunjukkan tingkat hubungan Sangat Kuat dengan arah hubungan yang positif. Pada kolom Sig. (2-tailed) terdapat nilai 0,000, karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara Insentif dengan Kinerja *Field Collector*.
2. Hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) dengan variabel Kinerja Field Collector (Y) adalah sebesar 0,685 yang menunjukkan tingkat hubungan Kuat dengan arah hubungan yang positif. Pada kolom Sig. (2-tailed) terdapat nilai 0,000, karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Kinerja Field Collector.
3. Hubungan antara variabel Prokrastinasi Kerja (X3) dengan variabel Kinerja Field Collector (Y) adalah sebesar -0,694 yang menunjukkan tingkat hubungan Kuat dengan arah hubungan yang negatif. Pada kolom Sig. (2-tailed) terdapat nilai 0,000, karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara Prokrastinasi Kerja dengan Kinerja Field Collector.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.852	4.631		2.775	.008
X1	.492	.142	.463	3.477	.001
X2	.307	.148	.223	2.074	.043
X3	-.199	.076	.266	- 2.597	.012

Dari data tabel 12, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,852 + 0,492 (X_1) + 0,307 (X_2) - 0,199 (X_3) + \epsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta 12,852 artinya jika insentif (X_1), lingkungan kerja non-fisik (X_2) dan prokrastinasi kerja (X_3) sebesar 0, maka kinerja *field collector* (Y) nilainya sebesar 12,852.
2. Koefisien regresi variabel insentif (X_1) sebesar 0,492. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja *field collector* sebesar 0,492 unit dengan asumsi variabel independen lain tetap
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non-fisik (X_2) sebesar 0,307. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja *field collector* sebesar 0,307 unit dengan asumsi variabel independen lain tetap
4. Koefisien regresi variabel prokrastinasi kerja (X_3) sebesar -0,199. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan kinerja *field collector* sebesar -0,199 unit dengan asumsi variabel independen lain tetap.

Uji R²

Tabel 13. Uji R²

	Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845	.713	.698	4.097
a				

Sumber: output SPSS v.26

Berdasarkan tabel 13, dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi menunjukkan 0,698 artinya sebesar 69,8% dari nilai kinerja *field collector* (Y) dipengaruhi oleh variabel insentif (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2) dan prokrastinasi kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat di penelitian ini.

Uji t

Dalam penelitian ini, t tabel dapat diperoleh melalui $df = n - k - 1 = 58 - 3 - 1 = 54$, yaitu 2.005.

Tabel 14. Uji t

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12.852	4.631		2.775	.008
X1	.492	.142	.463	3.477	.001
X2	.307	.148	.223	2.074	.043
X3	-.199	.076	.266	- 2.597	.012

Sumber: output SPSS v.26

Berdasarkan tabel 14, hasil uji t adalah sebagai berikut :

1. Variabel insentif (X1) memiliki nilai thitung 3,477 > ttabel 2,005 dan nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan insentif (X1) terhadap kinerja *field collector* (Y).
2. Variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) memiliki nilai thitung 2,074 > ttabel 2,005 dan nilai Sig. sebesar $0,043 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non-fisik (X2) terhadap kinerja *field collector* (Y)
3. Variabel prokrastinasi kerja (X3) memiliki nilai thitung -2,597 dengan nilai signifikansi 0,012. Karena nilai mutlak $thitung > ttabel$ ($2,597 > 2,005$) dan signifikansi $< 0,05$, maka Prokrastinasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja field collector (Y) pada PT Bina Artha Ventura.
2. Variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja field collector (Y) pada PT Bina Artha Ventura.
3. Variabel prokrastinasi kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja field collector (Y) pada PT Bina Artha Ventura.

DAFTAR REFERENSI

- Alimurtado D. (2024). Pengaruh Kualitas Layanan, Fasilitas Pembelajaran Dan Metode Pembelajaran Terhadap Kepuasan Siswa Program Pelatihan `.
- Arlinda, N. S., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis prokrastinasi kerja karyawan pada PT
- G. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, 3(5), 217–224.
- Aulia, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Insentif, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. RAPP (APRIL) Pangkalan Kerinci, Pelalawan, Riau. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 6(1), 683–691. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1.3511>
- Fitrah, A. I., & Sariana. (2025). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & mc Cown, W. G. (1995). Procrastination and Task Avoidance (1st ed.). Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0227-6>
- Hallo, G. S., & Wahyanti, C. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Unit Jailolo Halmahera Barat. International Journal of Social Science and Business, 6(2), 232–238.
- Hindriari, R., & Rosa, T. F. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 8(2), 428–436. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1071>
- Kamal, S., & Sugiyono. (2019). Analisis Pengendalian Kualitas Produk Kantong Semen menggunakan Metode Seven Tolls (7QC) pada PT. Holcim Indonesia, Tbk. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 3(1), 122–134.
- Mangkunegara, A. A. . (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (8th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi. 1, 43–53.
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima. Journal of Management and Creative Business, 1(4), 398–412. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1667>
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. 06(02), 10967–10975.
- Santoso, Y. O., & Wibowo, D. H. (2022). Pengaruh Pertukaran Pimpinan, Dan Perilaku Penarikan Psikologis Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Mediasi. Repository.Uinjkt.Ac.Id, 6(1), 239–256.
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama: Bandung.
- Sinarli, L. W., Fatthorahman, F., & Pradiani, T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Tenaga Pendidik. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 6(3), 1821–1834.
- Widyastuti, S. R. (2022). Pendahuluan Pendidikan di Indonesia menerapkan sistem penilaian autentik disesuaikan dengan Kurikulum 2013 (Permendikbud No . 54 Tahun 2013). Penilaian autentik tanggapan pilihan namun lebih mengerjakan tugas , mengadaptasi dari dunia nyata Menengah Per.
- Zayrin, A. A., Nupus, H., Maizia, K. K., Marsela, S., Hidayatullah, R., & Harmonedi. (2025). Analisis Instrumen Penelitian Pendidikan (Uji Validitas Dan Relibilitas Instrumen Penelitian). Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora, 3(2), 780–789. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1070>