

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK TABUNGAN NEGARA CABANG BOGOR

Irfan Maulana¹, Suci Larasati²

Manajemen, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia

044711373@ecampus.ut.ac.id

Abstract

PT Bank Tabungan Negara (BTN) Bogor Branch is one of the divisions under the supervision of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Bank BTN as a state-owned bank has made a significant contribution to the country's economic growth rate and improving people's living standards. Bank BTN has implemented a series of steps to improve employee productivity, including improving motivation, compensation, and the work environment. A positive work environment can improve employee productivity through increased motivation, happiness, and quality of life. Appropriate compensation can improve employee productivity through increased motivation and job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of motivation levels, compensation systems, and work environments on employee productivity at PT Bank Tabungan Negara Bogor Branch. This study used a quantitative method with a survey research design. The sampling technique used a random sample of 85 employees selected through a questionnaire to collect data for this study. In the quantitative analysis of hypothesis testing was used to analyze the data. The results showed that motivation and compensation had a small effect on employee productivity, while the work environment had a significant effect. Therefore, companies must focus more on creating a pleasant work environment and building a fair and performance-based compensation system. These steps, when implemented in conjunction with a transparent and inclusive work environment, will result in increased employee productivity.

Keywords: *Employee performance; Compensation; Work environment; Motivation.*

Abstrak

PT Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Bogor adalah salah satu divisi yang berada di bawah pengawasan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Bank BTN sebagai bank milik negara hal ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap laju pertumbuhan ekonomi negara dan peningkatan taraf hidup masyarakat. Bank BTN telah menerapkan serangkaian langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan, termasuk meningkatkan motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi, kebahagiaan, dan kualitas hidup karyawan. Kompensasi yang tepat bisa meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat motivasi, sistem kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Tabungan Negara Cabang Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian survey. Teknik pengambilan Sampel menggunakan Sampel acak sebanyak 85 karyawan dipilih melalui kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian ini. Pada analisis kuantitatif pengujian hipotesis digunakan untuk menganalisis data, Hasil

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. karena itu perusahaan harus lebih fokus untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan membangun sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja. Langkah-langkah ini, jika diterapkan bersama dengan lingkungan kerja yang transparan dan inklusif, akan menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan; Kompensasi; Lingkungan kerja; Motivasi.

1. Pendahuluan

Saat ini, bisnis mengalami perkembangan yang sangat pesat, baik dari segi skala maupun kompleksitasnya. Hal ini mendorong perusahaan, termasuk UKM, untuk terus berinovasi dan beradaptasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan *UKM Express*, sebagai salah satu pelaku usaha kecil dan menengah, memiliki peran penting sebagai pendorong ekonomi lokal. Dengan sumber daya yang terbatas, UKM harus mengoptimalkan setiap elemen dalam organisasi, termasuk kualitas kepemimpinan dan kinerja karyawan, untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan Merupakan proses untuk mengoptimalkan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kinerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi sekaligus membantu orang-orang mencapai potensi penuh mereka. Upaya peningkatan kinerja tidak hanya terkait kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan tingkat motivasi karyawan. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka sekaligus mempertahankan dan mengembangkan bakat yang berharga (Simamora et al., 2021).

Kinerja karyawan sangat bergantung pada kondisi dan suasana lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kurang efektif atau negatif tidak hanya dapat mengurangi semangat kerja, tetapi juga berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Lingkungan yang tidak menguntungkan biasanya menimbulkan stres, konflik, dan kebencian, yang akhirnya mengurangi produktivitas karyawan dan kualitas pekerjaan mereka (Robbins & Judge, 2021).

Sebaliknya jika lingkungan kerja positif dan mendukung maka karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Faktor-faktor seperti kondisi kerja yang tepat, hubungan yang sehat antara rekan kerja, dan komunikasi terbuka berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan dan komitmen terhadap perusahaan. Membangun hubungan emosional antara karyawan dan organisasi, yang difasilitasi oleh lingkungan kerja yang sehat dan ramah, merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas secara signifikan (Luthans, 2021).

Karyawan termotivasi ketika mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berhasil dalam lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional mereka. Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika mereka menemukan peluang untuk pengembangan karier dan peningkatan keterampilan. Hal ini menciptakan siklus positif di mana motivasi tinggi meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan, yang berujung pada peningkatan produktivitas di seluruh organisasi (Lase et al., 2025).

Karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka menerima gaji yang adil yang mencerminkan pekerjaan yang mereka lakukan dan tingkat tanggung jawab mereka. Jika karyawan merasa senang dengan gaji yang mereka terima, mereka cenderung akan bertahan di perusahaan tersebut. Gaji berdasarkan kinerja membantu meningkatkan produktivitas

karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa penghargaan yang mereka terima terkait dengan kinerja mereka, mereka termotivasi untuk bekerja lebih efisien. Ketika karyawan merasakan hubungan antara kinerja yang mereka tunjukkan dan penghargaan yang mereka terima, mereka cenderung bekerja lebih keras untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Kompensasi bisaberfungsi sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan dan dapat mengirimkan sinyal positif kepada karyawan bahwa peran mereka dalam organisasi itu penting (Maulidiyah et al., 2021).

Motivasi merupakan faktor kunci dalam menentukan antusiasme karyawan, produktivitas dan kualitas kinerja mereka di lingkungan kerja. Motivasi datang dari dorongan internal untuk berusaha mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Untuk memotivasi karyawan agar bekerja menuju tujuan bersama, mereka membutuhkan pemimpin yang dapat memberi inspirasi dan menetapkan arahan yang jelas (Robbins & Judge, 2021). Memberi karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka akan meningkatkan keterlibatan mereka dalam hasil, yang pada gilirannya meningkatkan moral dan produktivitas. Menurut Susanto dkk (2024), melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas di tempat kerja. Mendorong karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan akan sangat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Kompensasi meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Semakin termotivasi karyawan, semakin besar kemungkinan mereka akan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada organisasi dalam banyak hal.

Fenomena yang terjadi di PT Bank Tabungan Negara Cabang Bogor menunjukkan adanya penurunan produktivitas karyawan dalam beberapa tahun terakhir yang di akibatkan oleh penurunan layanan. Beberapa indikasi yang muncul antara lain lingkungan kerja yang kurang optimal, kompensasi yang belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi, serta motivasi intrinsik yang rendah. Situasi ini menuntut adanya penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dapat membantu perusahaan menerapkan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas. Dengan ini penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara Cabang Bogor. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Cabang Bogor?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Cabang Bogor?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Cabang Bogor?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian survei untuk menganalisis dampak lingkungan kerja, Kompensasi, dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Bogor, Penelitian ini akan dilakukan di kantor cabang Bogor dan periode penelitian akan disesuaikan dengan prosedur pengumpulan data. Peneliti memilih metode analisis kuantitatif, yang memungkinkan dilakukannya analisis sistematis terhadap interaksi antar variabel dengan menggunakan data numerik. Hal tersebut memungkinkan analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2017).

Sejumlah 85 orang karyawan yang memenuhi syarat di Bank Tabungan Negara cabang Bogor merupakan populasi di penelitian ini. Pengambilan sampel jenuh dilakukan, yaitu semua individu dalam populasi dimasukkan ke dalam sampel penelitian. Kuesioner dibagikan ke semua

karyawan untuk mengumpulkan data. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26. Metode ini memungkinkan peneliti untuk secara bersamaan menilai pengaruh faktor lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja (Sugiyono, 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah proses memeriksa apakah distribusi data yang diamati dalam sampel yang diteliti mengikuti atau mendekati distribusi normal. Distribusi normal atau distribusi Gaussian adalah distribusi simetris dengan satu puncak dan ekor lebar di kedua sisinya. Asumsi bahwa data terdistribusi normal diperlukan untuk banyak proses inferensial, dan oleh karena itu uji normalitas sangat penting dalam penelitian statistik (Sugiyono, 2017). Data yang didapatkan peneliti pada uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45374608
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.029
	Negative	-.039
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov test one sample*, nilai Sig diperoleh $0,200 > 0,05$ yang mana nilainya lebih besar dari nilai ketentuan, maka asumsi menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi pada variable setiap variabel. Maka bisa di simpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

3.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas periksa untuk melihat apakah variabel independen didalam model regresi berkorelasi. Dilakukan dengan cara melihat nilai toleransi dan nilai faktor inflasi variabel (VIF) (Setyowati et al., 2021). Hasil uji data pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	12.262	2.041		6.007	.000		
1 X1	.203	.070	.342	2.897	.005	.673	1.485
X2	.109	.087	.148	1.253	.214	.675	1.481
X3	.083	.118	.090	.702	.485	.567	1.763

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Pada data yang tertera di tabel 2 di atas menunjukkan bahwa variabel tranparasi uji hipotesis memiliki hasil toleranlce sebagai berikut:

1. Pada variabel X1 didapatkan nilai tolerance $0.673 > 0.10$ dan nilai VIF $1.485 < 10$.
2. Pada variabel X2 didapatkan nilai tolerance $0.675 > 0.10$ dan nilai VIF $1.481 < 10$.
3. Pada variabel X3 didapatkan nilai tolerance $0.567 > 0.10$ dan nilai VIF $1.763 < 10$.

Dapat disimpulkan bahwa semula varilabel dari model ulji hipotesis terbebas dari masalah multikolinieritas

3.3 Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross sectilon* daripada *time series*. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Narasati, 2020). Adapun data yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Heterokedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.137	1.189		2.638	.010
X1	-.035	.051	-.091	-.688	.493
x2	.022	.069	.047	.322	.748
X3	-.049	.041	-.159	-1.198	.234

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan uji heterokedasitas pada setiap variabel diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pada hasil uji variabel X1 didapatkan nilai *sig* sebesar $0.493 > 0.05$.
2. Pada hasil uji variabel X2 didapatkan nilai *sig* sebesar $0.748 > 0.05$.
3. Pada hasil uji variabel X3 didapatkan nilai *sig* sebesar $0.234 > 0.05$.

Maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heterokedasitas pada hasil data diatas

3.4 Regesi Linear Berganda

Hasil uji regesi linear berganda diperoleh data sebagai berikut;

Tabel 4 Hasil Uji Regesi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.262	2.041		6.007	.000
X1	.203	.070	.342	2.897	.005
X2	.109	.087	.148	1.253	.214
X3	.083	.118	.090	.702	.485

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil uji pada analisis data dengan uji regresi linear berganda disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3$$

$$= 12.262 + 0.203 + 0.109 + 0.083$$

Dengan penjelasan hasil sebagai berikut:

1. Nilai konstanta [a] memiliki hasil positif 12.262. Tanda positif berarti menunjukkan pengaruh yang berkorelasi antara *variable independent* dan *variable dependent*. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh *variable independent* meliputi (X1), (X2), (X3), bernilai 0% atau tidak berubah, maka nilai kinerja karyawan adalah 12.262.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 memiliki nilai positif sebesar 0.203. Hal ini menunjukkan jika X1 mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.203 dengan asumsi *variable independent* lainnya dianggap *constant*, Tanda yang positif berarti menunjukkan pengaruh yang berkorelasi antara *variable independent* dan *variable dependent*.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 adalah positif sebesar 0.109. Ini mengindikasikan bahwa jika variabel X1 terjadi kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.109, dengan asumsi *variable independent* lainnya tetap *constant*, Tanda yang positif dari koefisien tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara *variable independent* dan *variable dependent*. Artinya, jika nilai X2 meningkat, maka kinerja karyawan cenderung meningkat juga.
4. Nilai Koefisien regresi untuk variabel X3 adalah positif sebesar 0.083. Ini menunjukkan bahwa jika variabel X3 terjadi kenaikan sebanyak 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0.083, dengan asumsi *variable independent* lainnya tetap *konstant*. Tanda yang positif dari koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan searah antara *variable independent* (X3) dan *variable dependent* (kinerja karyawan). Dengan kata lain, jika nilai X3 meningkat, maka kinerja karyawan cenderung meningkat juga.

3.5 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis t

Pada hakikatnya, uji-t menggambarkan seberapa besar kontribusi variabel penjelas atau variabel bebas terhadap penjelasan varians variabel terikat. Nilai signifikansi uji-t adalah $\alpha = 5\%$ (Nugraha, 2022). Uji-t statistik digunakan untuk menguji hipotesis jika nilai t (p -value) $< 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima, dari data diatas didapatkan sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= t(0,05/2 ; 85 - 3 - 1)$$

$$= t(0,025 ; 81)$$

$$= 1,990$$

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis t Pada *variable* Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.262	2.041		6.007	.000
X1	.203	.070	.342	2.897	.005

X2	.109	.087	.148	1.253	.214
X3	.083	.118	.090	.702	.485

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Pada hasil penelitian dengan analisis uji hipotesis t, maka dapat diperoleh hasil penelitian dengan data sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 diatas variable X1 lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,0105 yang berarti $< 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.203. Hal ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena Hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak karena nilai t hitung $> t$ tabel, yaitu $1,990 < 2,897$.

2. Uji Hipotesis Pada Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 (Kompensasi) adalah 0,109, dan tingkat signifikansi adalah 0,214 ($> 0,05$), sesuai dengan Tabel 6 di atas. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini menolak Hipotesis 1 dan menerima H_0 karena nilai t yang dihitung, $1,990 < 2,897$, lebih besar dari nilai t kritis. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Pada Variabel motivasi Terhadap Manajemen Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 6 diatas variable X3 motivasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,485 yang berarti $> 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.083. Hal tersebut di tunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 3 dalam penelitian ini tidak didukung oleh nilai $1,9190 > 0,702$. H_0 diterima dan H_3 ditolak maka bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel kinerja dan motivasi karyawan.

Pembahasan

1. Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja, hubungan antar pribadi, budaya organisasi, struktur organisasi, dan peraturan tempat kerja merupakan komponen lingkungan kerja. Budaya organisasi yang optimis, terbuka, dan kooperatif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja. Budaya yang mendorong kolaborasi, kreativitas, dan akuntabilitas dapat ber dampak positif pada perilaku karyawan. Gaya kepemimpinan dan manajemen yang efektif berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mendukung karyawan, mendorong pertumbuhan, dan memberikan arahan yang jelas dapat membantu karyawan menjadi lebih termotivasi dan proaktif.

Hubungan antar rekan kerja bisa memengaruhi kinerja kerja dimana Lingkungan tempat karyawan saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan berkolaborasi bisa membuat lingkungan kerja yang positif. Kondisi yang mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dapat memengaruhi produktivitas dan kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan yang mengimbangi keduanya dengan baik antara kehidupan pribadi dan profesional mereka sering kali lebih bahagia dan lebih termotivasi. Prosedur yang adil dan konsisten menciptakan aturan yang jelas bagi karyawan untuk dipatuhi saat melakukan tugas tertentu. Secara keseluruhan peningkatan kinerja karyawan berasal dari lingkungan kerja positif, dan inklusif Untuk menciptakan lingkungan dimana karyawan terinspirasi, bangga dengan pekerjaan mereka, dan berkesempatan untuk maju, manajer harus menyadari pentingnya elemen-elemen ini.

Hasil analisis data uji hipotesis mengenai pengaruh faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,005 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan peran lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut bisa menjadi bahan pertimbangan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bogor agar meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan kinerja tidak selalu berkorelasi secara langsung. Hal tersebut dapat terjadi jika proses penilaian kinerja tidak adil atau jika faktor lain, seperti kebijakan perusahaan, memengaruhi keputusan kompensasi. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka tidak adil atau tidak berdasarkan kinerja mereka, mereka tidak akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik.

Karyawan mungkin kurang termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya jika mereka yakin gaji mereka tidak dapat diprediksi atau tidak pasti, terutama jika mereka terbiasa dengan perubahan yang sering terjadi dalam struktur gaji. (Hidayat et al., 2021).

Hasil analisis dengan nilai probabilitas $0,214 > 0,05$ menunjukkan hasil analisis hipotesis bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Jika demikian, maka tidak terdapat korelasi antara indikator kinerja dengan indikator terkait gaji. PT Bank Tabungan Negara Cabang Bogor dapat memanfaatkan hasil ini supaya bisa meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah faktor utama yang mempengaruhi terhadap kinerja suatu perusahaan. faktor motivasi utama yang digunakan oleh banyak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Tetapi kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Cabang Bogor tampaknya tidak terlalu dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bogor dapat terhambat oleh hambatan komunikasi ketika komunikasi antara pimpinan dan karyawan terputus, semua orang bertanya-tanya apa tujuan perusahaan. Ketika karyawan tidak memahami tanggung jawabnya dengan jelas, motivasi mereka untuk mencapai tujuan kinerja dapat melemah.

Berdasarkan data uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak mempengaruhi produktivitas. Nilai probabilitasnya adalah $0,485 > 0,05$ untuk mendukung hal tersebut. Kenyataan motivasi tidak mengaruhi kinerja karyawan dibuktikan dengan hipotesis pada variabel motivasi tidak dapat diterima. PT Bank Tabungan Negara Cabang Bogor bisa meningkatkan kinerja karyawannya dengan lebih memfokuskan pada faktor lain selain motivasi supaya bisa mempengaruhi kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ketika menguji hubungan antar motivasi dan kinerja, *variable* yang berhubungan dengan motivasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai p sebesar $0,485 > 0,05$ memberikan keyakinan dalam hal ini. Hasilnya jelas bahwa motivasi berdampak besar pada kinerja karyawan karena hipotesis pada variabel motivasi tidak dapat diabaikan. karena itu kesimpulan berikut dapat diambil.

1. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, Di ketahui bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak dari hasil pengujian hipotesis pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,214 > 0,05$ Di ketahui bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak dari hasil pengujian hipotesis hubungan antara kinerja karyawan terhadap kompensasi,

3. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,485 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak dari hasil pengujian hipotesis variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Saran untuk mengetahui cara manajemen kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Cabang Bogor, dipengaruhi oleh motivasi, gaji, dan tempat kerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai variabel potensial yang memengaruhi kinerja karyawan perbankan di tempat kerja dan memberikan arahan untuk manajemen SDM yang lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hidayat, N. I. A., Susanti, S., & Zulaihari, S. (2021). Pengaruh Premi , Hasil Investasi dan Risk Based Capital terhadap Laba Perusahaan Asuransi Syariah Indonesia 2019 (The Effect of Premium , Investment Returns and Risk Based Capital on Profits of Indonesia Sharia Insurance Company in 2019). Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (Jakman), 2(4), 327-344.
- [2] Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(1), 21-45.
- [3] Luthans, F. (2021). Perilaku Organisasi (10th ed.). Penerbit Andi Yogyakarta
- [4] Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam, 2(1), 41-48.
- [5] Narasati, M. (2020). Financial Technology (Fintech) Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Islam. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 2(2), 155-170.
- [6] Nugraha, B. (2022). Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik. Pradina Pustaka.
- [7] Robbins, S.P. & T.A. Judge. (2021). Organizational Behavior, 18th, Global Edition. Pearson Education
- [8] Setyowati, W., Rahardja, U., Aini, Q., Santoso, N. P. L., & Prihastiwati, W. Y. (2021). Design Financial Accounting Using Blockchain Approach in Education. Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi, 21(2), 161-174.
- [9] Simamora, D. P., Ginting, D., & Sinaga, J. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Ketepatan Pelaksanaan Identifikasi Pasien Oleh Perawat di ruang Rawat Inap RSUD Rantauprapat Tahun 2021. Journal of Healthcare Technology and Medicine, 7(2), 1352-1363.
- [10] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. (87th ed.). Alfabeta.
- [11] Sugiyono. (2021). Statistika Untuk Penelitian (M. P. Endang Mulyatiningsih (ed.); 31st ed.).
- [12] Susanto, T. T. D., Gumilang, S. R., Sawal, M. R., Zebua, J. O., & Faadhilah, Z. (2024). Pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia (sdm) di ruang lingkup pendidikan. JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 10(2), 429-438.