

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG YOGYAKARTA

Erwan Sutrisno¹, Edi Setiawan²

^{1,2}STIE “YKP” Yogyakarta

erwansucces2@gmail.com¹, edisetiawan.stmm@gmail.com²

Abstract

The purpose of this study is to ascertain how workplace culture affects employee output, how work environment affects productivity, and how work motivation affects employee performance. At the Bank Tabungan Negara (BTN) Yogyakarta Branch Office, it also looks at how motivation, workplace culture, and environment all affect worker performance. A quantitative descriptive approach was used, with a population comprising 50 employees from the BTN Yogyakarta Branch. The study employed a census sampling method, involving all 50 employees as respondents. Data sources included primary data gathered through direct questionnaires and secondary data from journals, books, theses, and online sources. The research utilized multiple linear regression analysis, along with tests for validity, reliability, classical assumptions, correlation coefficient (R), adjusted determination coefficient (R Square), and F and t tests. SPSS version 25 for Windows was applied to analyze the data. Through a significance value of $0.000 < 0.05$, the F test findings showed that employee performance at the BTN Yogyakarta Branch is highly impacted by work motivation, work culture, and work environment, supporting the acceptance of H1. With significance values of 0.004, 0.003, and 0.004, respectively, the t test demonstrated that employee performance is highly impacted by work motivation, work culture, and work environment, supporting the acceptability of H4.

Keywords: *Employees Performance, Work Motivation, Work Culture, Work Environment.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) termasuk aspek utama pada setiap aktivitas perusahaan, organisasi, ataupun instansi, karena perannya tidak dapat digantikan oleh teknologi atau modal. Dessler (2015) menyatakan bahwa kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi dengan SDM yang berkualitas tinggi cenderung berkembang pesat, sedangkan SDM yang kurang kompeten dapat menghambat kemajuan. Produktivitas institusi sangat bergantung pada kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan Mangkunegara (2017), kinerja yakni hasil kerja, baik dari segi kuantitas ataupun kualitas, yang diraih pegawai ketika menjalankan tugas mereka. Wibowo (2016) menegaskan bahwa pencapaian organisasi bergantung pada kinerja

SDM, yang ditentukan oleh beragam faktor internal dan eksternal seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi, kepuasan, dan manajemen stres.

Selain itu, dalam lingkungan kerja yang dinamis, pengelolaan SDM yang baik menjadi esensial. Organisasi harus mampu menciptakan dan mempertahankan budaya kerja yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan penghargaan terhadap prestasi. Motivasi yang tepat juga harus diberikan untuk mendorong pegawai memberikan performa terbaik mereka. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong loyalitas pegawai dan mengurangi turnover, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas organisasi.

Di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Yogyakarta, terdapat sejumlah kendala yang menghambat optimalisasi pencapaian tujuan organisasi. Kendala-kendala tersebut berdampak pada menurunnya kinerja pegawai dan menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan berdasarkan rencana yang telah disusun. Keadaan ini menimbulkan berbagai konsekuensi, termasuk keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan penurunan produktivitas secara keseluruhan.

Untuk mengatasi masalah ini dan meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan upaya serius dalam membangun motivasi kerja yang kuat, mewujudkan budaya kerja yang positif, serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan adanya ketiga elemen tersebut motivasi, budaya, dan lingkungan kerja, pegawai diharapkan dapat meningkatkan performa mereka secara signifikan. Peningkatan performa ini tidak hanya berkontribusi pada efisiensi penyelesaian tugas, tetapi juga membantu dalam mencapai hasil kerja yang searah dengan tujuan dan visi organisasi. Dukungan ini menjadi faktor penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, alhasil mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Dorongan kerja adalah elemen yang memicu semangat dan gairah seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Sedarmayanti, 2017). Robbins (2014) menggambarkan motivasi sebagai evaluasi terhadap intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai cita-citanya. Sementara itu, Bambang, Masrunik, & Rizal (2020) menyebutkan bahwasanya motivasi kerja adalah kondisi yang menjadikan pegawai memiliki keinginan atau kebutuhan dalam meraih tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan energi kerja dan menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan Darodjat (2015), budaya kerja yakni kebiasaan yang berkembang pada sebuah kelompok kerja dan tercermin dalam perilaku sehari-hari, yang secara otomatis tertanam dalam diri individu. Robbins, dalam buku Bija, Hamidah, & Tunas (2021), menjelaskan bahwasanya budaya kerja mencakup nilai-nilai, sikap, kebiasaan, dan standar operasional yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk penggunaan teknologi dan bahasa yang dipakai. Nawawi, seperti yang dikutip dalam buku Widodo (2020), menambahkan bahwasanya budaya kerja yakni kebiasaan yang berulang kali dilakukan oleh karyawan pada sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja juga memegang andil utama pada kinerja pegawai. Robbins, dalam buku Bahri (2018), menekankan bahwasanya lingkungan kerja mencakup setiap hal di sekitar pekerja yang mampu berpengaruh pada pelaksanaan tugasnya.

Sedarmayanti (2017) mengartikan bahwasanya lingkungan kerja sebagai kumpulan alat, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang dihadapi pekerja, baik secara individu maupun kelompok. Tyssen, seperti yang dikutip dalam buku Bahri (2018), menekankan bahwa aspek fisik, tata ruang, kebisingan, dan hubungan antar rekan kerja dalam lingkungan kerja membawa dampak signifikan pada kualitas hasil kerja. Lingkungan kerja yang teratur akan mendorong produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang tidak tertata nantinya menurunkannya.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. berkomitmen memberikan layanan di tiga sektor utama: perbankan individu, bisnis, dan syariah. BTN Prioritas adalah layanan eksklusif yang dirancang khusus untuk nasabah premium, menawarkan fasilitas terbaik dan perhatian khusus pada pertumbuhan finansial mereka. Priority Banking Officer dan Priority Banking Manager secara konsisten memastikan bahwa perkembangan keuangan nasabah sejalan dengan portofolio dan karakteristik mereka. Sebagai BUMN yang berfokus pada sektor perbankan, Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. bertekad untuk mendukung sektor perumahan lewat adanya produk perbankan perorangan, bisnis, dan syariah. Pada layanan perbankan individu, BTN Prioritas hadir sebagai solusi eksklusif bagi nasabah istimewa.

Dengan didasarkan pada batasan permasalahan yang telah disebutkan, alhasil dilakukan perumusan permasalahan diantaranya:

1. Apakah Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta?

Menurut permasalahan yang telah dirumuskan pada rumusan masalah, alhasil tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh parsial Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya bersifat individu, dengan setiap orang memiliki tingkat kinerja yang berbeda. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwasanya kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai, baik dalam aspek kualitas ataupun kuantitas, saat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan pekerjaan dan capaian yang diraih melalui pekerjaan tersebut. Sutrisno (2019) menggambarkan kinerja sebagai catatan hasil dari berbagai fungsi atau kegiatan selama periode tertentu. Hasibuan (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diraih individu berdasarkan kecakapan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang digunakan. Rivai dan Sagala (2013) menjelaskan bahwa kinerja yakni sikap nyata yang diperlihatkan individu sebagai hasil kerja berdasarkan peran mereka pada perusahaan. Contoh kinerja yang baik adalah ketika seorang pegawai berhasil menuntaskan tugasnya dengan baik dan meraih target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik serta optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah elemen yang memicu dorongan ataupun semangat dalam bekerja (Sedarmayanti, 2017). Rivai dan Sagala, dalam Bahri (2018), mendefinisikan motivasi sebagai sekumpulan sikap dan nilai yang berpengaruh pada individu dalam meraih tujuan tertentu berdasarkan keinginan mereka. Stanford, seperti dikutip dalam Mangkunegara (2017), menyatakan bahwasanya motivasi yakni keadaan atau energi yang mendorong seseorang untuk bergerak menuju tujuan yang spesifik, mengarahkan individu untuk mencapai sasaran organisasi.

Amstrong, dalam Bahri (2018), menjelaskan motivasi sebagai sesuatu yang mendorong orang dalam bertindak ataupun berperilaku melalui cara tertentu. Ia juga menekankan bahwa memotivasi seseorang berarti memberikan arahan yang jelas dan memastikan langkah-langkah yang diambil dapat membantu mereka mencapai tujuan tersebut. Siagan, seperti dikutip dalam Sutrisno (2019), menggambarkan motivasi sebagai dorongan psikologis yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku, sikap, serta tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Adhari (2021) mengartikan motivasi sebagai dorongan internal yang memicu seseorang dalam bertindak. Istilah "motif" diartikan sebagai dorongan atau alasan yang menjadi tenaga pendorong dalam diri manusia yang menyebabkan mereka bertindak. Dengan demikian, perilaku seseorang dalam beraktivitas atau bekerja sering kali dipicu oleh adanya motif atau dorongan tertentu (*motive are the way of behavior*).

Berdasarkan pemaparan Swastha & Hani dalam bukunya Adhari (2021), tiga komponen penting dalam proses motivasi kerja adalah kebutuhan, dorongan, dan

insentif. Hal tersebut mampu dijabarkan seperti berikut: (1) Kebutuhan (*needs*) adalah dorongan yang muncul akibat kekurangan tertentu yang menghalangi seseorang dalam meraih tujuannya. Kekurangan ini bisa berhubungan dengan aspek psikologis, fisik, atau sosial. Sebagai ilustrasi, motivasi kerja dapat dilihat ketika seseorang merasa perlu bekerja untuk memperoleh pendapatan, yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok sebagai contohnya tempat tinggal, makanan, minuman, dan kebutuhan hidup lainnya guna mempertahankan kelangsungan hidupnya. (2) Dorongan (penggerak); suatu kondisi yang membuat seseorang lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu yang membantu mereka mencapai tujuannya. Sebagai contoh motivasi kerja, Pemimpin mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat demi mencapai hasil kerja yang maksimal. (3) Rangsangan (insentif) merupakan keadaan yang mempunyai kemampuan memotivasi orang untuk bekerja mencapai tujuan. Sebagai contoh motivasi kerja, seorang pekerja hendaknya ingin bekerja seefisien mungkin karena ada kemungkinan jika bekerja keras dan tekun akan mendapat imbalan berupa uang yang biasa disebut dengan insentif. dan dalam bentuk non-insentif, yaitu mampu menahan kritik atau hukuman.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Budaya Kerja

Menurut Triguno dalam buku Widodo (2020), kerja ada adalah keyakinan salah yang bersumber dari kehidupan sehari-hari sebagai sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong. Ini membentuk budaya pada kehidupan sehari-hari suatu kelompok atau organisasi, yang tercermin melalui sikap sebagai cara untuk mencapai keyakinan, aspirasi, pandangan, dan tindakan yang diwujudkan dalam bentuk kerja. "Budaya kerja mencakup gagasan, keterampilan, seni, dan berbagai hal lain yang dihasilkan oleh manusia dalam konteks tertentu," kata Darodjat (2015).

Dalam buku yang ditulis oleh Widodo (2020), Mangkunegara menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan "sekumpulan keyakinan, nilai, dan norma yang berkembang pada sebuah perusahaan yang mana adalah pedoman perilaku bagi karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mempermudah proses adaptasi terhadap tantangan eksternal serta meningkatkan integrasi internal." Budaya kerja yang kuat menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal sambil tetap menjaga kohesi internal yang solid.

Robbins dan Judge, dalam bukunya yang dikutip oleh Bija, Hamidah, & Tunas (2021), menegaskan bahwa budaya kerja yang kaya dan kuat memiliki pengaruh besar terhadap performa pegawai. Budaya seperti ini ditandai oleh tingkat intensitas dan kebersamaan yang tinggi, yang berfungsi sebagai penguat perilaku kolektif dan individu di tempat kerja. Efek dari budaya yang kuat ini menciptakan praktik-praktik yang membantu mengembangkan penalaran internal, yang pada gilirannya membantu pegawai dalam memahami dan menjelaskan tindakan mereka sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

Salah satu manfaat utama dari budaya kerja yang kuat adalah berkembangnya rasa persatuan di antara anggota organisasi. Hal ini terjadi ketika para pegawai berbagi keyakinan yang sama terhadap prinsip-prinsip dasar yang dipegang oleh organisasi. Budaya semacam ini tidak sekedar menambah efektivitas operasional namun juga menguatkan komitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Dengan demikian, budaya kerja yang kuat menjadi elemen kunci dalam mendorong keselarasan antara tujuan individu dan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Budaya kerja diterapkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam budaya tersebut. Menurut Moekijat dalam buku Widodo (2020), terdapat sejumlah aspek dari nilai budaya kerja, yakni: (1) Disiplin: sikap yang selalu mengikuti aturan dan norma yang diberlakukan baik di dalam ataupun di luar organisasi. Disiplin mencakup ketaatan pada peraturan, prosedur, ketentuan lalu lintas, waktu kerja, serta interaksi dengan mitra. Contoh budaya kerja dalam disiplin adalah pegawai yang tidak terlambat, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mengikuti prosedur secara tepat. (2) Keterbukaan: kesiapan agar saling memberikan dan menerima informasi di antara rekan kerja demi kemajuan organisasi. Contoh budaya kerja dalam keterbukaan adalah atasan yang memberikan instruksi dengan jelas kepada pegawai mengenai tujuan dan pekerjaan yang akan dilakukan, serta pegawai yang bebas untuk menyampaikan pendapat dan kritik yang membangun demi kebaikan organisasi. (3) Saling menghargai: sikap yang memperlihatkan penghormatan pada individu, tugas, dan tanggung jawab rekan kerja. Contoh budaya kerja dalam saling menghargai adalah menumbuhkan kerjasama dan toleransi antar pegawai, menciptakan suasana tanpa persaingan yang tidak sehat dan kesenjangan antara atasan dan bawahan. (4) Kerjasama: keinginan untuk memberikan dan menerima kontribusi dari rekan kerja guna meraih tujuan organisasi. Contoh budaya kerja dalam kerjasama adalah mengutamakan kerja tim yang solid daripada kerja individu agar meraih hasil yang optimal berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga pegawai merasa nyaman, aman, dan dihargai. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan pandangan Siagan (2014), lingkungan kerja yakni tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari mereka. Lingkungan ini tidak hanya sekedar lokasi fisik, tetapi juga mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang berpotensi berpengaruh pada cara mereka menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang diberikan (Sunnyoto, 2013). Lingkungan kerja yang efektif memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas, efisiensi, dan kesejahteraan pekerja.

Sedarmayanti (2017) menegaskan lingkungan kerja sebagai setiap bahan, alat, dan kondisi di tempat kerja, termasuk metode serta pengaturan kerja untuk individu ataupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik mendukung aspek fisik, psikologis, dan sosial yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Ia membagi lingkungan kerja menjadi fisik, sebagai contohnya fasilitas dan peralatan, serta non-fisik, seperti interaksi antar

rekan, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan. Lingkungan non-fisik yang positif meningkatkan motivasi dan kolaborasi, mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sedarmayanti menekankan bahwa lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang mendukung pekerja untuk menjalankan tugas mereka dengan aman, optimal, sehat, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik mewujudkan suasana yang kondusif bagi pekerja guna mencapai produktivitas maksimal, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Atas dasar tersebut, perusahaan harus memperhatikan dan mengurus lingkungan kerja mereka dengan baik untuk memastikan kesejahteraan pegawai serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai elemen yang secara langsung memengaruhi keseharian pegawai di tempat kerja. Elemen-elemen ini meliputi berbagai benda atau fasilitas yang digunakan selama bekerja, seperti fasilitas pendingin ruangan (AC) yang menjaga suhu ruangan tetap nyaman, meja dan kursi yang ergonomis untuk mendukung postur kerja yang sehat, mesin printer yang mempermudah proses cetak dokumen, rak untuk menyimpan berkas, komputer yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan administratif, dan peralatan lainnya yang mendukung operasional sehari-hari. Fasilitas-fasilitas ini berperan penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif serta produktif.

Selain elemen-elemen yang mampu disentuh secara fisik, lingkungan kerja fisik juga mencakup aspek-aspek yang tidak dapat disentuh namun memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan dan efisiensi kerja. Aspek-aspek ini meliputi suhu ruangan yang harus dijaga agar tidak terlalu panas atau dingin, pencahayaan yang memadai untuk menghindari kelelahan mata, sirkulasi udara yang baik untuk memastikan ruangan tidak pengap, tingkat kelembaban yang sesuai, serta minimnya kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi. Aroma ruangan yang menyenangkan juga turut berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja non-fisik mencakup interaksi sosial dan hubungan kerja, seperti dukungan antar rekan, komunikasi efektif, dan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan. Budaya kerja yang positif meningkatkan semangat kerja, inovasi, dan solidaritas, menjadikan lingkungan kerja kunci produktivitas dan kesuksesan organisasi.

Bersasarkan penjelasan di atas Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan Ide, Produktivitas, Kinerja, Kepuasan kerja, Kesehatan pegawai. Begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja sangat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai, dimana pegawai selalu berusaha agar pekerjaan yang diterima dapat diselesaikan dengan baik. Pegawai bersedia bila atasan meminta untuk menambah pekerjaan mereka, para pegawai berharap bekerja dipekerjaan yang sama di kemudian hari, kemajuan instansi memberikan semangat pada para pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan setiap pegawai memiliki rekan kerja yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat mereka termotivasi. Dengan demikian, ketika instansi, pemimpin

ataupun sesama pegawai mampu saling memotivasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga proses pencapaian tujuan instansi dapat tercapai.

Menurut beberapa hasil penelitian seperti Hakim, Meinunik Alfiyah (2021), bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Iqbal Gustiawan (2021), menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasi, dkk (2020), menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Kerja sangat berdampak kepada tingkat kinerja pegawai. Kebanyakan atau rata-rata pegawai bersedia mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, pihak manajemen instansi memberitahukan para pegawai untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan, setiap pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan pada saat bekerja pegawai berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan. Hal ini menentukan bahwa jika instansi terus mempertahankan serta meningkatkan budaya kerja pada setiap pegawai, maka secara otomatis peningkatan kinerja juga akan semakin baik lagi. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut beberapa hasil penelitian seperti Hasi, dkk (2020), bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Iqbal Gustiawan (2021), menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara budaya kerja dengan kinerja pegawai, atau dapat dikatakan adanya budaya kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Apabila suasana lingkungan kerja itu bersih, nyaman, aman dan tidak terdapat gangguan bagi pegawai dalam bekerja, maka otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat karena kondisi ruangan yang nyaman dan aman. Sebaliknya jika kondisi ruangan di instansi tidak nyaman, maka akan menurunkan kinerja yang diakibatkan pegawai tidak memiliki semangat dalam bekerja karena lingkungan instansi tidak kondusif. Dengan selalu memperhatikan lingkungan kerja, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja para pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan.

Menurut beberapa hasil penelitian seperti Helvin Ruida Hasi¹, Sjahril Effendy², Muis Fauzi Rambe³ (2020), menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Iqbal Gustiawan (2021), menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang Relevan

1. Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) meneliti dampak lingkungan kerja dan motivasi pada kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.

2. Dori Sandra Yudistira dan Febsri Susanti (2019) mengeksplorasi bagaimana motivasi dan budaya kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Helvin Ruida Hasi, Sjahril Effendy, dan Muis Fauzi Rambe (2020) membahas pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, serta motivasi pada kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Hakim dan Meinunik Alfiyah (2021) meneliti efek motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.
5. Iqbal Gustiawan (2021) mengkaji pengaruh motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016) menjabarkan bahwasanya pendekatan kuantitatif merupakan metode yang didasarkan pada aliran positivisme dan dipergunakan dalam mengkaji populasi ataupun sampel. Teknik pengambilan sampel sering dijalankan dengan acak, dengan penyusunan data mempergunakan instrumen penelitian dan analisis statistik/kuantitatif guna mengevaluasi kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2016).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilangsungkan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta, Jl. Jend. Sudirman No.71, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55223. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2024 s/d Juni 2024.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian merujuk pada bagian yang menjelaskan variabel-variabel yang tercantum pada judul atau kerangka pemikiran penelitian, yang selaras dengan hasil dari analisis masalah yang telah dilakukan.

Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen yakni variabel yang terpengaruh atau merupakan dampak dari variabel independen (Sugiyono, 2016).

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Wibowo (2016), kinerja diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang diraih dari pekerjaan tersebut (Sugiyono, 2016).

Variabel Bebas (X)

Variabel independen ialah variabel yang memiliki pengaruh atau mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel dependen.

Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja mencakup segala sesuatu yang membangkitkan tujuan, kebahagiaan, atau dorongan bagi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017).

Budaya Kerja (X2)

Darodjat (2015) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan ide, keterampilan, seni, dan hal lainnya yang diberikan oleh manusia pada waktu tertentu.

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merujuk pada setiap aspek yang terdapat pada sekitaran pegawai yang mampu berpengaruh pada kemampuan mereka ketika menyelesaikan tugas yang diberikan (Sunnyoto, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini yakni keseluruhan pegawai di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta yang berjumlah 50 Orang.

Uji Instrumen

Instrumen penelitian diuji mempergunakan penilaian validitas dan reliabilitas melalui bantuan software statistik SPSS for Windows, yang melibatkan sampel dengan total 50 responden.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data dijalankan melalui aplikasi komputer SPSS.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dipergunakan dalam menggambarkan data yang dihasilkan, mencakup jenis tempat penelitian, data responden yang dikaji, dan distribusi frekuensi dari setiap variabel.

Uji Asumsi Klasik

Metode yang dipergunakan pada penelitian ini meliputi uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, serta uji regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis

Alat analisis yang dipilih pada penelitian ini diantaranya Uji F, Uji t, dan Uji Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang dipilih pada penelitian ini disebut data primer. Data pertama dihasilkan melalui mengirimkan kuesioner kepada Bank Pegawai Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta. Besar sampel penelitian ini adalah 50 responden. Sebagai contoh, temuan penelitiannya adalah seperti berikut:

1. Hasil Analisis Deskriptif

Data ini bertujuan guna menemukan perbandingan jenis kelamin responden. Temuan dari penelitian menunjukkan karakteristik pegawai menurut jenis kelamin yang mampu diamati pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	56
2	Perempuan	22	44
	Total	50	100

Sumber : Data primer diolah 2024

Karakteristik responden menurut umur dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu umur 25 – 30 tahun, 31 – 40 tahun dan > 40 tahun. Adapun untuk rinciannya disajikan dalam tabel 2 seperti berikut :

Tabel 2. Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	25 – 30	12	24
2	31 – 40	23	46
3	> 40	15	30
	Total	50	100

Sumber : Data primer diolah 2024

Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir digolongkan atas 4 kategori, yakni D3, S1, S2, dan lainnya. Adapun untuk rinciannya ditampilkan pada tabel 3 seperti berikut :

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	D3	3	6
2	S1	24	48
3	S2	5	10
4	Lainnya	18	36
	Total	50	100

Sumber : Data primer diolah 2024

Karakteristik responden menurut lama bekerja dikelompokkan atas 4 kategori, yakni < 1 tahun, 1 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 – 20 tahun dan > 20 tahun. Adapun untuk rinciannya dicantumkan pada tabel 4 :

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1	1	2
2	1 – 5	27	54
3	6 – 10	11	22
4	11 – 20	8	16
5	> 20	3	6
	Total	50	100

Sumber : Data primer diolah 2024

2. Uji Instrumen

Tersusun atas uji validitas dan reliabilitas instrumen melalui program SPSS *statistic for windows* dengan responden dengan total 50 orang.

Uji Validitas

Instrumen yang dianggap valid yakni instrumen yang mempunyai validitas internal dan eksternal. Berdasarkan pemaparan Sugiyono (2016), validitas berarti kemampuan instrumen untuk mengevaluasi apa yang seharusnya diukur dan memiliki tingkat ketepatan yang tinggi. Nilai Corrected untuk setiap item mampu ditinjau pada tabel 5 berdasarkan *Item-Total Statistic*:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Motivasi Kerja (X1)			
Item no. 1	0,000	< 0,05	Valid
Item no. 2	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 3	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 4	0.003	< 0.05	Valid
Item no. 5	0.002	< 0.05	Valid
Item no. 6	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 7	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 8	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 9	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 10	0.001	< 0.05	Valid
Budaya Kerja (X2)			
Item no. 1	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 2	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 3	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 4	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 5	0.003	< 0.05	Valid
Item no. 6	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 7	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 8	0.003	< 0.05	Valid
Item no. 9	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 10	0.001	< 0.05	Valid
Lingkungan Kerja (X3)			
Item no. 1	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 2	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 3	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 4	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 5	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 6	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 7	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 8	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 9	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 10	0.000	< 0.05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Variabel Y	Sig.	Kriteria Sig.	Ket.
Item no. 1	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 2	0.000	< 0.05	Valid

Item no. 3	0.002	< 0.05	Valid
Item no. 4	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 5	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 6	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 7	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 8	0.002	< 0.05	Valid
Item no. 9	0.000	< 0.05	Valid
Item no. 10	0.000	< 0.05	Valid

Sumber : Data primer diolah 2024

Melalui tabel 5 tersebut nampak bahwasanya keseluruhan pertanyaan kuesioner yang terdiri dari empat variabel dan sepuluh pertanyaan setiap variabel bertingkat signifikansi di bawah 0,05 menurut dasar keputusan tersebut, yang mana menandakan keseluruhan pertanyaan kuesioner mampu dianggap sah/valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam memverifikasi data yang stabil dan teratur sepanjang periode tertentu (Sugiyono, 2016). Metode penilaian reliabilitas yang diterapkan yakni metode *Cronbach Alpha*. Memanfaatkan software SPSS, analisis reliabilitas dijalankan melalui melihat nilai *Cronbach Alpha*. Bilamana nilai *Cronbach Alpha* suatu instrumen melebihi atau sama dengan 0,60 alhasil mampu dinilai reliabel. Hal tersebut digambarkan pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.648	> 0.60	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0.697	> 0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.866	> 0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.796	> 0.60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2024

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 6 memperlihatkan bahwasanya setiap variabel mempunyai koefisien Alpha sebesar 0,60 yang menunjukkan bahwa setiap konsep kuesioner setiap variabel yakni reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini bermaksud mengidentifikasi apakah variabel residual atau pengganggu mempunyai distribusi normal. Bilamana asumsi ini salah, model regresi tidak valid mengingat jumlah sampel yang tersedia. Uji normalitas mempergunakan *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* mampu diamati pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79154972
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.062
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197 ^c

Sumber : Data primer diolah 2024

Melalui Tabel 7 tersebut terlihat bahwasanya seluruh variabel pada penelitian ini berdistribusi normal, dengan tingkat signifikansi dari uji normalitas senilai 0,197 dan tingkat signifikansi dari ambang batasan 0,05 lebih tinggi.

Tabel 8. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X1)	.615	1.627
	Budaya Kerja (X2)	.670	1.492
	Lingkungan Kerja (X3)	.656	1.523

Sumber : Data primer diolah 2024

Tabel 8 memperlihatkan nilai Tolerance > 0.10 untuk variabel independen Motivasi Kerja (0.615), Budaya Kerja (0.670), dan Lingkungan Kerja (0.656), serta nilai VIF di bawah 10 untuk semua variabel. Hal ini mengindikasikan tidak ada multikolonieritas pada model regresi.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.202	2.751		-.073	.942
	Motivasi Kerja (X1)	.097	.074	.240	1.301	.200
	Budaya Kerja (X2)	-.008	.067	-.021	-.117	.908
	Lingkungan Kerja (X3)	-.051	.053	-.174	-.976	.334

Sumber : Data primer diolah 2024

Melalui Tabel 9, tingkat signifikansi variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) setiap senilai 0,200 > 0,05, 0,908 > 0,05, dan 0,334 > 0,05. Atas dasar tersebut, model regresi variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) tidak memperlihatkan ditemukannya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna dalam menganalisis ditemukan tidaknya keterkaitan antara variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel ikatan Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis model regresi berganda yakni seperti berikut:

Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.330	4.551		.072	.943
	Motivasi Kerja (X1)	.371	.123	.331	3.016	.004
	Budaya Kerja (X2)	.355	.111	.335	3.192	.003
	Lingkungan Kerja (X3)	.265	.087	.322	3.036	.004

Sumber : Data primer diolah 2024

Menurut tabel 10 tersebut dihasilkan bahwasanya persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini seperti berikut : $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Dengan demikian didapat persamaan regresi seperti berikut : $Y = 0,330 + 0,371X_1 + 0,355X_2 + 0,265X_3 + e$.

Pengujian hipotesis

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Hasil uji koefisien kolerasi mampu ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelas dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.638	1.849

Sumber : Data primer diolah 2024

Menurut koefisien *R Square* pada Tabel 11 tersebut memperlihatkan nilai senilai 0,660 yang memperlihatkan Pengaruh Model antara variabel independen dan dependen berada pada kategori Sedang. Sementara itu pengujian ini mempunyai nilai *Adjusted R Square* berkisar 0,638 atau 63,8%. Berdasarkan temuan di atas, sebesar 63,8% prestasi kerja Pegawai ditentukan oleh variabel motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja, sementara itu 36,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak ditetapkan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis F

Uji F dipergunakan guna memahami dampak simultan model regresi variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2019).

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.547	3	101.849	29.789	.000 ^b
	Residual	157.273	46	3.419		
	Total	462.820	49			

Sumber : Data primer diolah 2024

Menurut tabel hasil uji F variabel Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja dihasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, temuan ini memperlihatkan bahwasanya Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja membawa dampak signifikan dengan simultan pada Kinerja Pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta, maka **H₁ diterima**.

Uji Hipotesis t

Berdasarkan Tabel 10 Regresi Linier Berganda, dapat ditampilkan hasil seperti berikut :

- a. Variabel Motivasi Kerja nilai signifikansi senilai $0.004 < 0.05$, alhasil **H₂ diterima**. Maka mampu berkesimpulan bahwasanya variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta.
- b. Variabel Budaya Kerja juga mempunyai nilai signifikansi senilai $0.003 < 0.05$, alhasil **H₃ diterima**. Mampu berkesimpulan bahwasanya variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta.
- c. Variabel Lingkungan Kerja juga mempunyai nilai signifikansi senilai $0.004 < 0.05$, sehingga **H₄ diterima**. Alhasil berkesimpulan bahwasanya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta.

Pembahasan

Berikut temuan penelitian dengan mempergunakan uji analisis dan regresi linier berganda :

a. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan koefisien *R Square* yaitu sekitar 0,660 maka Model Pengaruh antara variabel independen dan dependen masuk pada kategori Sedang. Sementara itu menurut perhitungan koefisien determinasi (Adjusted R Square), dihasilkan angka senilai 0,638 atau 63,8%, 63,8% kinerja pegawai ditentukan oleh budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sementara 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F bernilai signifikansi 0.000, mengindikasikan ketiga variabel tersebut memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai di Bank BTN Yogyakarta. Oleh karena itu, **H₁ diterima**. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hasi dkk (2020) dan Iqbal Gustiawan (2021), yang juga menemukan dampak signifikan antara ketiga variabel tersebut pada kinerja pegawai. Secara keseluruhan, temuan dari penelitian ini memperlihatkan bahwasanya semakin baik motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Melalui analisis statistik yang telah dijalankan, nampak bahwasanya ada dampak yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, yang mana didasarkan atas hasil analisis statistik melalui tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, artinya H₂ dalam penelitian ini didukung oleh ditemukannya dampak yang signifikan pada variabel Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai, **H₂ diterima**. Hal tersebut relevan dengan temuan studi terdahulu yang dijalankan oleh Hakim, Meinunik Alfiah (2021) dan Hasi, dkk (2020) yang menemukan bahwasanya Motivasi Kerja membawa dampak signifikan pada Kinerja Pegawai. Atas dasar tersebut mampu berkesimpulan bahwasanya pada penelitian ini Motivasi Kerja (X1) membawa dampak yang signifikan pada Kinerja Pegawai (Y), yang menandakan bahwasanya bilamana Motivasi Kerja tinggi alhasil Kinerja Pegawai pada Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta juga akan tinggi.

c. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil statistik, ditemukan dampak yang signifikan antara Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai. Didasarkan atas hasil analisis statistik melalui tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ yang memperlihatkan bahwasanya variabel Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai membawa dampak signifikan maka ditentukan **H₃ diterima**. Hal tersebut relevan dengan temuan penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Hasi, dkk (2020) dan Iqbal Gustiawan (2021) yang menyatakan bahwasanya Budaya Kerja membawa dampak signifikan pada Kinerja Pegawai. Dengan demikian, mampu berkesimpulan bahwasanya dalam penelitian ini Budaya Kerja (X₂) membawa dampak yang signifikan pada Kinerja Pegawai (Y). Atau dapat dikatakan, jika hari kerja mencapai batas tertentu maka Kinerja Pegawai Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta juga akan turun.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut analisis statistik yang telah dijalankan, ditemukannya dampak yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis statistik melalui tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, yang menandakan bahwasanya H₄ pada penelitian ini didukung oleh dampak signifikan variabel Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai, **H₄ diterima**. Hal tersebut relevan dengan temuan dari penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Hasi, dkk (2020) dan Iqbal Gustiawan (2021) yang menemukan bahwasanya Lingkungan Kerja membawa dampak signifikan pada Kinerja Pegawai. Atas dasar tersebut, mampu disimpulkan bahwasanya pada penelitian ini Lingkungan Kerja (X₃) membawa dampak yang signifikan pada Kinerja Pegawai (Y). Artinya jika Lingkungan Kerja berada pada level tinggi maka Kinerja Pegawai Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta juga akan berada pada level tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut temuan penelitian dan analisis, mampu berkesimpulan seperti berikut:

1. R Square 0,660 memperlihatkan keterkaitan sedang antara variabel. Adjusted R Square 63,8% mengindikasikan motivasi, budaya, dan lingkungan kerja membawa dampak pada kinerja pegawai, sementara 36,2% dipengaruhi variabel lain. Uji F menunjukkan dampak signifikan dari variabel tersebut pada kinerja di Bank BTN Yogyakarta, maka **H₁ diterima**.
2. Pengujian t pada variabel Motivasi Kerja (X₁) mempunyai tingkat signifikansi senilai $0,004 < 0,05$ yang mana mengindikasikan variabel Motivasi Kerja membawa dampak yang signifikan pada Kinerja Pegawai Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta alhasil ditetapkan **H₂ diterima**.
3. Pengujian t variabel Budaya Kerja (X₂) mempunyai tingkat signifikansi senilai $0,003 < 0,05$ yang mana mengindikasikan variabel tersebut membawa dampak signifikan pada Kinerja Pegawai Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta alhasil **H₃ diterima**.
4. Pengujian t variabel Lingkungan Kerja (X₃) mempunyai tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ yang mana mengindikasikan variabel Lingkungan Kerja membawa dampak

yang signifikan pada Kinerja Pegawai Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta allhasil **H₄ diterima.**

Saran

Menurut temuan dan kesimpulan penelitian ini, mampu diajukan saran seperti berikut:

1. Berdasarkan temuan penelitian, motivasi Pegawai berdampak pada prestasi kerja mereka. Berbagai metode, seperti gaji yang sesuai, gaji yang intens, prestasi yang diberikan kepada pegawai, dan jaminan kesehatan dan asuransi, dapat digunakan untuk memotivasi Pegawai. Jika motivasi pegawai meningkat maka kinerja pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta pun meningkat.
2. Berdasarkan temuan penelitian, Budaya Kerja memberikan dampak terhadap kerja Pegawai. Budaya Kerja dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, misalnya dengan memiliki pemimpin yang menunjukkan pentingnya budaya semangat kerja kepada bawahannya, dengan jelas menyatakan misi organisasi, memajukan misi tersebut, dan mengidentifikasi pegawai yang sesuai dalam posisi yang sesuai. Jika stres kerja meningkat maka stres kerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta juga meningkat. Berdasarkan temuan penelitian bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak terhadap pekerjaan para Pegawai. Lingkungan Pekerjaan dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, seperti menciptakan suasana kerja yang kondusif, penuh ketenangan, dan nyaman, serta membangun hubungan yang sehat dengan sesama rekan kerja atau atasan.
3. Untuk studi lebih lanjut, riset ini bisa diperluas dengan memperkirakan variabel-variabel lain yang kemungkinan membawa dampak pola kerja pegawai, seperti kedisiplinan, etos kerja, dan faktor-faktor lain. Penambahan variabel tersebut akan menyediakan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak terhadap kinerja pegawai. Peneliti juga bisa menggunakan metode lain untuk menganalisis kebiasaan kerja pegawai lebih mendalam., seperti dengan melambatkan tangan kepada setiap Pegawai, sehingga informasi yang dikumpulkan lebih detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Bahri, M. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Bija, A. P., Hamidah, & Tunas, B. (2021). EMPLOYEE ENGAGEMENT Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha.
- Darodjat, T. A. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute. Bandung: Rineka Aditama.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 . Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Cetakan Ke-5. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- S., B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). Motivasi Kerja dan Gen Z (Teori dan Terapan). Jakarta: Zaida Digital Publishing.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagan, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Research and Development. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Lima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, D. S. (2020). Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah. Cipta Media Nusantara (CMN).