

**THE IMPACT OF POSITION PROMOTION, FINANCIAL COMPENSATION, AND  
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK TABUNGAN  
NEGARA (PERSERO) TBK MEDAN BRANCH.**

**Herta Tamba<sup>1</sup> Sarah Insani<sup>2</sup> Hotman Simanjuntak<sup>3</sup> Miska Irani Br Tarigan<sup>4</sup>**

Faculty of Economic and Business, Universitas Katolik Santo Thomas<sup>1234</sup>

Email: [hertatamba2018@gmail.com](mailto:hertatamba2018@gmail.com)<sup>1</sup> [miska\\_irani@ust.ac.id](mailto:miska_irani@ust.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to see how promotion, financial remuneration, and work environment affect employee performance at the Medan Branch of PT. State Savings Bank (Persero). The study included 151 employees. The sampling technique used was proportionate stratified random sampling, with a sample size of 60 employees obtained by sending questionnaires to BTN employees in the Medan branch. The data was analyzed using multiple linear regression. The t test and f test are used in hypothesis testing, either separately or together. According to the findings of this study, job advancements, financial pay, and the work environment all have an impact on PT employees' performance. State Savings Bank (Persero) Tbk, Medan Branch

**Keywords:** Job promotions, financial compensation, work environment and employee performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan. Populasi dalam penelitian ini ada sebanyak 151 karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik proportionate stratified random sampling sehingga diperoleh sampel 60 orang karyawan, dengan membagikan kuesioner kepada karyawan BTN cabang Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan

**Kata Kunci:** Promosi jabatan, Kompensasi finansial, Kerja Lingkungan dan kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Pesatnya kemajuan teknologi diikuti oleh perkembangan zaman yang begitu cepat membawa pengaruh ke segala bidang, termasuk pada dunia industri yang mengalami perkembangan sangat pesat. Namun, faktor manusia tidak dapat dikesampingkan dikarenakan sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting untuk menjalankan aktivitas operasional perusahaan sehingga peranan manusia tidak dapat diabaikan begitu saja. SDM adalah harta paling berharga dan penting yang dimiliki perusahaan karena bertindak sebagai rencana sekaligus pelaksana dalam semua kegiatan yang dilakukan di perusahaan (Utama, 2001).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas. Perusahaan berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pelaksanaan promosi jabatan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Menurut Natoatmodjo (2013:24) kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja saat melakukan pekerjaan, keberhasilan suatu organisasi dilihat dari kualitas kinerja para karyawannya, sehingga organisasi tersebut dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawannya.

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi.

Menurut Manullang (2002:153) Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Promosi jabatan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan yaitu masih tidak maksimalnya perusahaan memberikan promosi jabatan pada karyawan. Adapun alasan perusahaan tidak maksimal dalam memberikan promosi jabatan kepada karyawan yaitu salah satunya karna kurang sikap inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Bangun (2012:255) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas pengorbanan yang sudah diberikan kepada perusahaan dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Kompensasi finansial pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan yaitu perlu diberikan Bonus keahlian dan Bonus prestasi kepada karyawan. Dalam hal ini perusahaan perlu memaksimalkan pemberian bonus keahlian dan bonus prestasi. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik untuk mencapai target perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu yang berbeda pendapat. Menurut Sofyan (2013:19), lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. lingkungan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan yaitu kurang terjalinnya Hubungan rekan kerja dan kerjasama yang baik antar karyawan sehingga tidak terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para karyawan. Jika memiliki hubungan rekan kerja dan kerjasama antar karyawan yang baik dan positif akan menimbulkan perasaan bahagia dan rasa nyaman di tempat kerja. Perasaan bahagia dan nyaman di tempat kerja ini akan memberikan dampak yang positif pula pada kinerja dan produktivitas para karyawan yang lebih baik lagi, karena terbantu oleh lingkungan kerja yang nyaman dan positif tersebut. Jika hubungan antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik maka timbul suasana negatif dalam diri karyawan seperti ingin menyendiri, ingin cepat pulang, dan lainnya. Hal ini juga bisa menjadi pengaruh yang menjadi hambatan dalam kinerja dan produktivitas karyawan.

### **TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS**

Promosi jabatan merupakan salah satu dari beberapa macam pengembangan karier, mendapatkan promosi jabatan merupakan sebuah impian atau tujuan dari para karyawan karena apabila seorang karyawan mendapatkan promosi berarti dia mendapatkan balas jasa yang diberikan oleh instansi atau perusahaan atas kinerja yang telah dilakukannya. Menurut Hasibuan (2020:108) yaitu "Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Menurut Siagian (2012:169) promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi disertai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Menurut Nitisemito (2012: 112-113) bahwa indikator promosi jabatan adalah tingkat pendidikan, tanggungjawab, inisiatif, kejujuran yang dimiliki, loyalitas, pengalaman kerja.

Kompensasi finansial adalah unsur penting untuk menunjang keberlangsungan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan perusahaan dimana karyawan memberikan jasanya kepada perusahaan dan perusahaan memberikan balas jasanya berupa gaji atau upah. Dengan adanya kompensasi yang layak maka karyawan dengan sendirinya akan bekerja dengan baik. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima kurang sesuai maka kinerja karyawan pun tidak sesuai yang diharapkan perusahaan. Menurut Simamora (2006:62) kompensasi finansial dapat didefinisikan sebagai; a) Kompensasi langsung dimana terdiri dari bayaran yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, komisi. b) Kompensasi finansial tidak langsung sebagai tunjangan, yang meliputi semua imbalan finansial yang mencakup dalam kompensasi finansial langsung.

Kompensasi finansial menurut Hariandja (2002:24) adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan, yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Menurut (Syah 2013:232) Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut dan karyawan menjadi malas melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan. Menurut Bangun (2012:255-256) dan Simamora (2014:445) indikator kompensasi finansial adalah gaji, bonus keahlian, bonus prestasi, bonus tahunan, bonus hari raya, insentif, uang pensiun, asuransi ketenagakerjaan, asuransi kesehatan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Dalam lingkungan kerja tersebut memenuhi persyaratan ruang yang nyaman, dan terdapat pencahayaan atau penerangan yang memenuhi standar sehingga mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Isyandi (2004). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Wursanto (2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila karyawan mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Afandi (2018:70) dan Siagian (2014:61) indikator lingkungan kerja adalah pencahayaan, warna, udara, suara, hubungan rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, kerja sama antar karyawan.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju untuk berkembang maka dituntut memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target yang diberikan kepada perusahaan. Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik maka diperlukan penerapan kinerja karyawan. Mangkunegara (2013:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2013: 151) Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011: 260) kinerja merupakan

terjemahan dari performance yang berarti hasil pekerjaan seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Indikator kinerja karyawan menurut Bernadine (2014:187) dan Robbins (2006:260) kualitas, kuantitas, efektifitas, kemandirian, komitmen, ketepatan waktu.

### **Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan**

Promosi jabatan dalam hal ini merupakan suatu kepercayaan kepada karyawan yang bersangkutan dalam peningkatan jabatan atau tanggungjawab yang lebih tinggi dibanding sebelumnya, sehingga menjadi motivator kepada karyawan dalam mencapai jenjang karir yang dikehendakinya. Hal ini akan membawa manfaat kepada organisasi dengan terciptanya intensitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan akan termotivasi dalam mendapat pengakuan dari organisasi sebagai dasar dalam promosi jabatan.

Mutiah et, al (2015) mengemukakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan yang diberikan kesempatan kepada karyawan sebagai dasar untuk mencapai pengembangan karier dimasa yang akan datang, karyawan yang bersangkutan dapat menunjukkan kinerja yang tinggi dalam hal memenuhi persyaratan pada jabatan yang dikehendaki.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Salah satunya adalah kompensasi finansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang berupa uang seperti: gaji, bonus dan insentif. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Maka dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan teori Mangkunegara (2013:84) kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja. Perusahaan semakin memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam memberikan kompensasi finansial maka karyawan akan semakin baik dalam meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja dalam interaksi sehari-hari antara atasan dan bawahan. Ketika atasan dan bawahan membentuk suatu serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana dan yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi yang dilakukan karyawan. Hal ini pelaksanaan pekerjaan tersebut. Menurut Sofyan (2013:190, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal itu perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan selain itu juga menggunakan studi dokumentasi, yang melakukan studi melalui dokumen ataupun sumber dari internet dan lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 151 karyawan. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah

teknik *proportionate stratified random sampling* sehingga diperoleh sampel 60 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Regresi Reliabilitas

**Tabel 1 Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

Sumber: SPSS, 2024

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 2 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.626	1.583		1.658	.103
	Promosi	.323	.062	.410	5.240	.000
	Kompensasi	.189	.070	.242	2.689	.009
	Lingkungan	.293	.063	.389	4.655	.000

a. Dependent Variable : Total Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada Tabel 2. di atas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,626 + 0,323X_1 + 0,189X_2 + 0,293X_3$$

Hal ini berarti bahwa promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,189. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa; Nilai Konstanta sebesar 2,626 artinya jika nilai promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,626. Nilai koefisien regresi  $X_1$  (promosi jabatan) sebesar 0,323 artinya apabila promosi jabatan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,323 dan apabila promosi jabatan turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,323. Nilai koefisien regresi  $X_2$  (kompensasi finansial) sebesar 0,189 artinya apabila kompensasi finansial naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,189 dan apabila kompensasi turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,189. Nilai koefisien regresi  $X_3$  (lingkungan kerja) sebesar 0,293 artinya apabila lingkungan kerja 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,293 dan apabila kemampuan kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,293. Hasil Uji Parsial (uji t)

**Tabel 3 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.626	1.583		1.658	.103



Promosi	.323	.062	.410	5.240	.000
Kompensasi	.189	.070	.242	2.689	.009
Lingkungan	.293	.063	.389	4.655	.000
a. Dependent Variable : Total Kinerja Karyawan					

Sumber: SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3. dijelaskan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel promosi jabatan  $5,240 > t_{tabel} 1,673$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi finansial  $2,689 > t_{tabel} 1,673$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,009 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja  $4,655 > t_{tabel} 1,673$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,042 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan. Hasil Uji Simultan (uji F)

**Tabel 4 ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	227.433	3	75.811	71.451	.000 <sup>b</sup>
Residual	59.417	56	1.061		
Total	286.850	59			
a. Dependent Variable: TOTAL_Ys					
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2					

Sumber: SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4. ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $71,451 > 2,78 (F_{tabel})$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 <sup>a</sup>	.793	.782	1.030
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2				

Sumber: SPSS, 2024

Nilai R sebesar 0,890 sama dengan 89% berarti promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Koefisien determinan ( $R Square$ ) sebesar 0,793 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh promosi jabatan, kompensasi finansial dan kemampuan kerja sebesar 79,3% sedangkan 20,7% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stress kerja, komunikasi, pengawasan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel promosi jabatan adalah 5,240 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,673 sehingga  $5,240 > 1,673$ . Selain itu untuk nilai

signifikansinya ( $0,00 < 0,05$ ) dengan memperhatikan nilai  $t_{\text{tabel}}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan ditolaknya  $H_0$  berarti promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan. Hal ini berarti promosi jabatan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, promosi jabatan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas akan dipengaruhi oleh promosi jabatan secara positif. Apabila karyawan mendapatkan promosi jabatan tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi, maka karyawan lainnya termotivasi meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya promosi jabatan yang didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil berdasarkan formasi yang tersedia.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel kompensasi finansial adalah 2,689 sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah sebesar 1,673 sehingga  $2,689 > 1,673$ . Selain itu untuk nilai significansinya ( $0,009 < 0,05$ ) dengan memperhatikan nilai  $t_{\text{tabel}}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan ditolaknya  $H_0$  berarti kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan. Hal ini berarti kompensasi finansial mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, kompensasi finansial sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penjelasan dari hasil analisis adalah kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan berperan penting sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan perusahaan mendapatkan pencapaian yang optimal. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik Kompensasi Finansial maka Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan akan semakin meningkat.

Menurut Sunyoto (2012:153) dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga karyawan akan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 4,655 sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah sebesar 1,673 sehingga  $4,655 > 1,673$ . Selain itu untuk nilai significansinya ( $0,000 < 0,05$ ) dengan memperhatikan nilai  $t_{\text{tabel}}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan ditolaknya  $H_0$  berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan.

Dari penjelasan di atas, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja karyawan. Terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerjanya kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula.

### **Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 71,451  $> F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,78 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat

dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $71,451 > F_{tabel}$  sebesar 2,78 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan, dapat disimpulkan Promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Disarankan kepada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan, agar memberikan penilaian secara objektif dengan mengedepankan tanggung jawab sebagai tolak ukur utama dalam memberikan promosi jabatan kepada setiap karyawan yang berhak mendapatkannya. Disarankan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan dapat mempertimbangkan untuk memperhatikan pemberian kompensasi finansial. Perusahaan dapat melakukan peningkatan berbagai faktor kompensasi antara lain dengan melakukan evaluasi atau penyesuaian dengan menaikkan gaji karyawan, penyesuaian atas komisi yang diberikan kepada karyawan seiring dengan peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan bonus dengan nilai nominal yg terus ditingkatkan sehingga karyawan terdorong untuk terus meningkatkan kinerjanya. Disarankan kepada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Melakukan pekerjaan hendaknya karyawan dapat memahami sikap yang berbeda-beda diantara sesama karyawan lainnya. Sehingga karyawan bisa bekerja sama antar rekan kerja. Hal tersebut sangat diperlukan demi kemajuan kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Medan.

### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*, Yogyakarta: Nusa Media
- Bangun, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Erlangga.
- Bernadine, R. Wijaw. 2004. *Kepemimpinan Dan Dasar-Dasar Pengembangannya* Edisi 1. Bandung: Andy Offset.
- Dessler, Gary, 2015. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi 14, Jilid 1. Ahli Bahasa Dian Angelia. Jakarta: Salemba 4
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan. Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta, 2000
- Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM (1)*. Jogjakarta : Laksana Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Raja Gravindo Persada
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adiinto, A. (2020). *Pengaruh Kompensas Finansial terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Kebijakan Publik, 11(1), 19-24.
- Mathis, R.L.& J.H. Jackson. 2011. *Human Resource Management: (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi ke-10, Jilid 2. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba 4
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.



- Mawansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Melayu Hasibuan. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja : Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : Raja Gravindo Persada
- Nitisemito. 2020. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Jakarta : Raja Gravindo Persada
- Raharjo, Adisasmita, 2013. *Teori-Teori Pengembangan Ekonomi dan Pertumbuhan Wilayah*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siagian, Sondang P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273-281.
- Sidiarta, K. R. (2020). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Buleleng* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian Kuantitatif*. Bandung Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Revikan Aditama.
- Simamora Hendry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Widodo Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar