

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau

Hana Veronika Suoth Bidara  
William A. Areros  
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email : [hanaveronika23@gmail.com](mailto:hanaveronika23@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work environment and motivation on employee performance at Bank Rakyat Indonesia Siau Unit. The number of samples taken in this study were 35 people. Data collection techniques are carried out by conducting a literature review, field survey techniques by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used in this research is using SmartPLS. The results of calculations using SmartPLS obtained a value of 0.607 with a T-statistic value of 2.250 greater than 1.96 and a P-value of 0.025 less than 0.05, so there is a positive and significant effect between the work environment and performance. The value of 0.357 with a T-statistic value of 1.900 is smaller than 1.96 and a P-value of 0.058 is greater than 0.05, so there is a positive but not significant effect between motivation and performance. A value of 0.848 with a T-statistic value of 2.467 greater than 1.96 and a P-value of 0.014 less than 0.05 means that there is a positive and significant effect between work environment and motivation.*

**Keywords:** *Work Environment; Motivation; Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat Indonesia unit siau. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan kajian pustaka, Teknik survey lapangan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian yaitu menggunakan SmartPLS. Hasil perhitungan dengan menggunakan SmartPLS ini diperoleh nilai 0,607 dengan nilai T-statistik 2,250 lebih besar 1,96 dan nilai P-value 0,025 lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Nilai sebesar 0,357 dengan nilai T-statistik 1,900 lebih kecil dari 1,96 dan P-value 0,058 lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara motivasi dan kinerja. Nilai sebesar 0,848 dengan nilai T-statistik 2,467 lebih besar dari 1,96 dan P-value 0,014 lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau.

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang penting dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan termasuk bidang perbankan. Masalah sumber daya manusia ini menjadi tantangan tersendiri bagi setiap instansi atau organisasi karena keberhasilan manajemen dan lainnya itu tergantung dari kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam instansinya yaitu SDM itu sendiri dapat berjalan efektif maka instansi dapat berjalan dengan efektif juga, dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Semakin tinggi kemampuan kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja perusahaannya. Sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja perusahaan tersebut.

Agar perusahaan dapat berkembang tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi perlu adanya motivasi. Menurut (Sunyoto, 2012:11), motivasi merupakan sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk

melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Pada bank BRI unit siau masih ada beberapa karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan alasan pekerjaan yang mereka jalani belum sesuai dengan keinginan diri mereka akan tetapi hubungan dengan rekan kerja bisa dibilang cukup baik meskipun demikian tetap masih sedikit sulit untuk menumbuhkan motivasi dalam diri mereka sendiri.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga penting dalam setiap organisasi. Memiliki lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik pula. Sebaliknya jika memiliki lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat kinerja menurun. Lingkungan kerja yang ada pada bank BRI unit siau termasuk cukup memadai tetapi hubungan antar rekan sekerja belum cukup harmonis dan itu bisa jadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan. Maka dari itu perlu adanya lingkungan kerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito, Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para

pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Penelitian ini juga diambil dari penelitian Wehelmina Rumawas dengan judul penelitian "*The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment and Compensation On Employee Performance (A Study Conducted at Sulut Bank North Sulawesi)*", hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja berpengaruh signifikan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat apakah variabel bebas lainnya seperti lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah 1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Siau? 2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Siau? 3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Bank BRI Unit Siau?

Tujuan Penelitian, Secara teoritis penelitian ini ditujukan sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan dan teori yang diperoleh di perguruan tinggi guna disajikan sebagai bahan studi ilmiah dalam rangka penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

## Tinjauan Pustaka

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Jenis-jenis lingkungan kerja :

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

### Motivasi

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Menurut Wibowo (2014), motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan

ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

### Kinerja

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Armstrong (2009) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Itu berarti mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja di dalam dan menyetujui kerangka tujuan, standar, dan persyaratan kompetensi yang direncanakan.

Kinerja (*performance*) dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (Wehelmina, 2018). Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan Prawirosentono dan Primasari (2015) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Rumawas W (2021) menyatakan bahwa manfaat Kinerja Karyawan adalah dampak dari prestasi yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi yang ditunjukkan secara langsung bersifat menguntungkan bagi karyawan dan organisasi itu sendiri karena dicapai berdasarkan hasil kinerja yang maksimal.

### Hipotesis

1. Lingkungan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menurut tujuan penelitiannya termasuk dalam penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu dengan melakukan pencatatan dan analisis data secara eksak dan menganalisis datanya menggunakan perhitungan statistik.

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank BRI Unit Siau, dan berlangsung selama kurang lebih 2 bulan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada pada Bank BRI Unit Siau. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 35 karyawan. Sumber Data diambil dari data primer yaitu data utama atau data pokok yang digunakan dalam penelitian.

Pada penelitian ini data primer didapat melalui hasil wawancara langsung dan dengan beberapa pertanyaan menggunakan kuisioner dalam bentuk google form. Dan dari data sekunder yang di ambil dari beberapa jurnal, buku, juga skripsi yang digunakan sebagai refrensi berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi dan kinerja. Teknik Pengumpulan Data yaitu Wawancara, Kuisioner dan Observasi.

### Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dalam metode PLS (*Partial Least Square*), teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikator nya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

- *Convergent Validity*
- *Discriminant Validity*
- *Composite Reliability*

*Cronbach's Alpha* Uji yang dilakukan di atas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan dengan pengujian yang berbeda yaitu sebagai berikut :

- *Significance Of Weights.*
- *Multicollinearity.*

#### Analisa Inner Model

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model and substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi menggunakan *R-square* untuk kontruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *prediktive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

#### Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa ini bisa dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesa yang menggunakan nilai statistik, maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah Ha diterima dan H0 ditolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha diterima jika nilai  $p < 0,05$ .

### Hasil Penelitian

#### Hasil Analisis Partial Last Square (PLS)

Dalam penelitian dengan menggunakan analisis PLS ini terdapat dua tahapan evaluasi yaitu evaluasi model pengukuran (Outer Model) dan evaluasi model structural (Inner Model). Pengolahan data ini dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.0.

### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

#### *Convergen Validity*

Untuk menguji *convergen validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading faktor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergen validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

**Tabel Outer Loading**

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Lingkungan Kerja	LK1	0,808
	LK2	0,891
	LK3	0,765
	LK4	0,586
	LK5	0,895
	LK6	0,766
Motivasi	M1	0,654
	M2	0,746
	M3	0,773
	M4	0,843
	M5	0,769
Kinerja	K1	0,620
	K3	0,830
	K4	0,548
	K5	0,880
	K6	0,824
	K7	0,708

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.3 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak memiliki nilai *outer loading* > 0,7, tetapi juga masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Menurut Chin seperti yang dikutip Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergen validity*. Dilihat data di atas menunjukkan bahwa tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading* nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator di atas dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### *Discriminant Validity*

Pada bagian ini uji *Discriminant Validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain dari mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, diketahui bahwa nilai AVE variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

#### Composite Reliability

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,7.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### Cronbach Alpha

Uji reabilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berdasarkan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

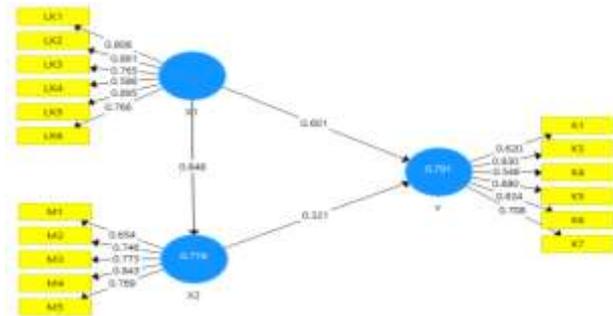
#### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model ini pada dasarnya adalah untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan nilai T-statistik dan P-value pada masing-masing jalur yang berpengaruh secara parsial. Pengaruh langsung ini diukur langsung dari satu variabel ke variabel lainnya.

**Tabel Hasil Pengujian Langsung Dalam Inner Model**

Pengaruh Langsung	Inner Weight	T-statistik	P-value	Kesimpulan
Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y)	0,601	1,587	0,113	Ditolak
Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)	0,321	1,264	0,207	Ditolak
Lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi (X2)	0,848	2,501	0,013	Diterima

Data grafis hasil pengujian inner model dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar Hasil Inner Model Pengujian Langsung**

Dari hasil di atas, dapat disimpulkan dengan beberapa hal yakni sebagai berikut:

- Pengujian pengaruh langsung antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,601 dengan nilai T-statistik sebesar 1,587 dan P-value sebesar 0,113. Karena nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 dan P-value lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.
- Pengujian pengaruh langsung antara motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) memperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,321 dengan nilai T-statistik sebesar 1,264 dan nilai P-value sebesar 0,207. Dikarenakan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 dan nilai P-value lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja.
- Pengujian pengaruh langsung antara lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi (X2) memperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,848 dengan nilai T-statistik sebesar 2,501 dan nilai P-value sebesar 0,013. Dikarenakan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi (X2). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi.

#### Uji Goodness of Fit Model (GoF)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS, diperoleh nilai R-square sebagai berikut:

**Tabel Nilai R-Square**

Variabel	Nilai R-Square
Motivasi (X2)	0,322
Kinerja (Y)	0,341

Berdasarkan tabel 3.9 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengukuran variabel motivasi (X2) memperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,322 atau 32,2%. Yang artinya bahwa motivasi (X2) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1) sebesar 32,2%.
- Pengukuran variabel kinerja (Y) memperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,341 atau 34,1%, artinya bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) sebesar 34,1%.

Dengan demikian nilai predictive relevance ( $Q^2$ ) diperoleh sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,322) (1 - 0,341)$$

$$Q^2 = 0,553$$

Dari hasil perhitungan di atas, menyatakan bahwa nilai predictive relevance adalah sebesar 0,553 atau 55,3%. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 55,3%.

### Hasil Pengujian Hipotesa

- Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y) adalah ditolak. Karena dari hasil pengujian pengaruh langsung antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,601 dengan nilai T-statistik sebesar 1,587 dan P-value sebesar 0,113. Karena nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 dan P-value lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.
- Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) adalah ditolak. Karena dari hasil pengujian pengaruh langsung antara motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) memperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,321 dengan nilai T-statistik sebesar 1,264 dan nilai P-value sebesar 0,207. Dikarenakan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 dan nilai P-value lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja.
- Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (X2) adalah diterima. Karena dari hasil pengujian pengaruh langsung antara lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi (X2) memperoleh koefisien inner weight sebesar 0,848 dengan nilai T-statistik sebesar 2,501 dan nilai P-value sebesar 0,013. Dikarenakan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi (X2). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi.

### Pembahasan

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja  
Dari hasil pengujian diketahui bahwa, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang telah dilakukan ternyata terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.  
Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang ada pada bank BRI unit siau bisa dikatakan masih belum cukup baik sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja hanya berperan sedikit dalam peningkatan kinerja karyawan, artinya hanya beberapa indikator saja yang termasuk dalam poin penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada bank BRI unit siau.
- Pengaruh motivasi terhadap kinerja  
Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan dikarenakan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi hanya berperan sedikit dalam peningkatan kinerja karyawan, artinya hanya beberapa indikator saja yang termasuk dalam poin penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada bank BRI unit siau.  
Hal ini berbeda dengan peneliti terdahulu yaitu Gardjito H yang meneliti tentang “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”. Hasil menunjukkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi  
Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi. Hal ini dikarenakan bank BRI unit siau selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga hal tersebut juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan.  
Hal ini di dukung oleh peneliti terdahulu yaitu Prakoso R yang meneliti tentang “Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Siau.
2. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Siau.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada BRI Unit Siau.

#### Daftar Pustaka

- Ananda Sabil Husein. 2015. Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0, *Modul Ajar*. Universitas Brawijaya
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Anastavia Dwi Astuti. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada karyawan PT. Matahari Departement Store, Tbk). *Skripsi*. Eprintslib.ummg.ac.id
- Aldo Herlambang Gardjito. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Undip.
- Rayka Dantyo Prakoso. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis 14 (2)*.
- Rumawas W. 2021. *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press
- Rumawas W. 2015. The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitmen and Compensation On Employee Performance (A Study Conducted at Sulut Bank North Sulawesi). *International Journal of Humanities and Social Science Invitation*. Unsrat: Manado.
- Rumawas Wehelmina. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.