

# **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung**

*Dolly Leonita*

*Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung*

---

**Abstrak** : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Tanjung Karang untuk kemudian menjadi bahan acuan informasi pengembangan kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung. Hasil analisis menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Tanjung Karang. Berdasarkan hasil analisis tersebut disarankan kepada pihak BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung memberikan pelatihan motivasi kepada semua karyawannya agar tiap – tiap karyawan memiliki kemajuan akan prestasi kerjanya sendiri. BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung disarankan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, penghargaan yang lebih sesuai dengan prestasi tiap karyawan. Selain itu, disarankan kepada pihak BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung untuk melakukan pelatihan atau workshop dan konseling untuk mempererat hubungan antar sesama karyawan dan hubungan antar karyawan dengan atasan dan meninjau ulang peraturan kerja yang ada dalam kantor yang dianggap tidak membawa dampak positif bagi kinerja karyawan.

**Key words:** motivasi pegawai, lingkungan kerja, kinerja pegawai

---

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan dengan lingkungan kerja yang buruk secara internal lemah sehingga cenderung tidak dapat memproduksi produk- produk inovatif untuk mengungguli para pesaing mereka (Aiken *et al*, diacu dalam Raziq dan Maulabakhsh, 2015). Karyawan adalah seorang komponen penting dalam proses pencapaian misi dan visi bisnis.

Karyawan harus memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan kualitas pekerjaan mereka. Untuk memenuhi standar organisasi, karyawan membutuhkan lingkungan kerja

yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara bebas tanpa masalah yang mungkin menahan mereka dari melakukan hingga tingkat potensi

penuh mereka (Aiken *et al*, diacu dalam Raziq dan Maulabakhsh, 2015). Dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, maka diperlukan lingkungan kerja yang mendukung efektifitas karyawan (Sedarmayanti, 2017: 2). Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- (a) Lingkungan kerja fisik, merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017: 84).

- (b) Lingkungan kerja non fisik, merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017: 84).

Lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan baik secara positif maupun secara negatif (Chandrasekar, 2011). Studi terdahulu seperti yang dilakukan oleh Noble (2009), menunjukkan bahwa lebih banyak perhatian harus diberikan dalam mengidentifikasi lingkungan kerja karena ketika karyawan memiliki persepsi negatif terhadap lingkungan mereka, dapat menyebabkan karyawan menderita kondisi tertekan. Opperman (2002), menyatakan bahwa, lingkungan kerja meliputi proses, sistem, struktur, alat atau kondisi di tempat kerja yang berdampak pada kinerja individu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Menurut Noble (2009), lingkungan kerja juga mencakup kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan antar karyawan, lokasi kerja, faktor lingkungan internal dan eksternal, yang semuanya memengaruhi cara karyawan menjalankan fungsi pekerjaannya.

PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung memiliki kompetensi dan komitmen yang kuat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Visi Bank BRI adalah bank terkemuka dan terbuka yang selalu mengutamakan kepuasan semua para nasabah yang ada diseluruh Indonesia agar selalu mempercayai Bank Rakyat Indonesia

sebagai Bank terbaik di Indonesia ini. Salah satu misi dari Bank BRI adalah untuk memberikan pelayanan prima kepada para nasabahnya melalui jaringan kerja luas dan didukung sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan ahli dengan melakukan banyak praktek tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Sumber daya manusia yang profesional membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang dapat memuaskan kebutuhan karyawannya. Jika lingkungan kerja dirasakan sesuai dengan harapan karyawan, yang memberikan kenyamanan akan meningkatkan semangat kerja serta kinerjanya, dan pada akhirnya, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan siap dalam berkompetisi dalam mengembangkan usaha, pada akhirnya lebih mudah untuk mencari nasabah yang potensial dan mempertahankannya.

Kantor cabang BRI Tanjung Karang Lampung memiliki lingkungan fisik yang cukup untuk mendukung operasional harian PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung. Operasional harian PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung didukung oleh tim karyawan yang bekerja sama dengan baik sehingga operasional harian PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung dapat berjalan dengan baik. PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung memiliki program tunjangan untuk pegawai dengan kinerja pegawai yang ditampilkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Motivasi dan Kinerja di Lingkungan Kantor BRI Cabang Tanjung Karang

Data Motivasi Kerja Pegawai Kantor BRI Cabang Tanjung Karang	
1	Gaji
2	Tunjangan Kesehatan
3	Tunjangan Kinerja
4	Bonus Tahunan / THR
5	Tunjangan Cuti
Rincian Tugas atau Kinerja Pegawai Kantor BRI Cabang Tanjung Karang	
1	Marketing: Melakukan pemasaran dengan mencari nasabah.
2	Analisis Kredit: Menganalisis penerima pinjaman, apakah bankable atau tidak.
3	Account Officer: Melakukan pemasaran, melakukan analisa kelayakan pemberian kredit, dan pemantauan terhadap kelancaran pembayaran debitur
4	Sales officer : Marketing
5	Customer Service: Memberikan sosialisasi pada nasabah / calon nasabah terkait produk bank
6	Collector : Menagih pembayaran pinjaman/kredit dari para nasabah.
7	Teller: Melayani nasabah dalam bertransaksi di Bank.
8	Back Office: Melakukan pengecekan dan memastikan transaksi yang dilakukan oleh teller sudah benar dan sesuai, serta membuat pembukuan perusahaan dari harian sampai tahunan.
9	General Affair: Mengurus bangunan, fisik ATM, satpam, cleaning service serta kartu nama tetapi juga ada yang mengurus absensi karyawan.
10	Admin kredit: Membuat surat, menginventarisir data nasabah sampai merapikan data jaminan nasabah.
11	Cleaning Service: Menjaga kebersihan Bank.
12	Security: Petugas keamanan bank
1	Driver: Sopir
14	Ekspedisi / Messenger: Pesuruh.

Tabel 1 diatas menunjukkan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung memberikan banyak tunjangan kepada para pegawainya untuk berbagai jabatan. Banyaknya tunjangan tidak menjamin pegawai dapat menunjukkan kinerja yang 100 persen efektif. Salah satu pengukuran motivasi pegawai dapat terlihat dari kehadiran pegawai yang disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Absensi Kehadiran Pegawai Kantor BRI Cabang Tanjung Karang

Bulan	Hadir		Tidak Hadir		Persentase Kehadiran	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Januari	3510	3494	0	16	100	99,995
Februari	3503	3507	7	3	99,998	99,999
Maret	3500	3501	10	9	99,997	99,997
April	3492	3504	18	6	99,995	99,998
Mei	3499	3503	11	7	99,997	99,998
Juni	3500	3496	10	14	99,997	99,996
Juli	3507	3504	3	6	99,999	99,998
Agustus	3490	3501	20	9	99,994	99,997
September	3495	3499	15	11	99,996	99,997
Oktober	3499	3497	11	13	99,997	99,996
November	3493	3500	17	10	99,995	99,997
Desember	3502	3510	8	0	99,998	100,000
Jumlah	38480	42016	130	104	99,997	99,998

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung belum memenuhi 100% kehadiran secara keseluruhan selama 2017 - 2018. Selain itu, penilaian kinerja karyawan juga dilakukan melalui KPI. Penilaian KPI (*Key Performance Indikator*) karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung meliputi beberapa penilaian sebagai berikut :

1. Pencapaian Target Penjualan
2. Penilaian Standar Pelayanan Customer
3. Kehadiran
4. Turn Over Karyawan
5. Kedisiplinan

Analisis prapenelitian menunjukkan pencapaian target penjualan tahunan dan penilaian standar pelayanan customer sudah memenuhi standar yang ditetapkan tiap tahunnya walaupun masih terdapat masalah pada kurangnya kehadiran dan kedisiplinan serta masih terdapat *turn over* karyawan di tiap tahunnya. Masalah pada kurangnya kehadiran dan kedisiplinan serta masih terdapat *turn over* karyawan di tiap tahunnya diduga terjadi akibat kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan dan lingkungan kerja yang dirasa kurang baik bagi karyawan. Cara yang dilakukan Bank BRI Kantor Cabang Tanjung

Karang untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah menyediakan ruangan kerja yang sesuai bagi karyawannya, menyediakan peralatan kerja yang memadai, dan menyediakan kondisi fisik kantor yang layak. Selain itu motivasi juga menjadi tolak ukur penting didalam menentukan kinerja karyawan (Gaffari *et al*, 2017).

Motivasi adalah salah satu konsep psikologi yang paling penting dan vital bagi para manajer didalam mengarahkan bawahan demi mencapai tujuan perusahaan (Ali *et al*, 2012). Pada masa lalu, terutama untuk disiplin perilaku dalam pengembangan organisasi dan individu, biasanya manajer berkonsentrasi untuk menganalisis sepenuhnya kapasitas teknologi dan mekanik organisasi, dan seringkali mengabaikan sumber daya berupa aset manusianya padahal jika para manajer meningkatkan motivasi karyawannya maka karyawannya dapat meningkatkan kinerja organisasi (Brown, 2011). Strategi yang dilakukan Bank BRI Kantor Cabang Tanjung Karang untuk menciptakan motivasi yang dapat memuaskan kebutuhannya adalah memberikan gaji yang sesuai, memberikan berbagai penghargaan untuk karyawannya yang berprestasi, dan menempatkan karyawannya sesuai dengan latar belakang pendidikan akademisnya dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tanjung Karang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini didesain menggunakan desain penelitian kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Pada penelitian ini, penulis menguji ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung. Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah dengan angket/kuesioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara langsung dan pengisian kuesioner dengan pegawai yang bekerja di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung. Populasi responden yang digunakan didalam penelitian ini ialah pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.

Populasi dari penelitian adalah seluruh biodata pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung yang berjumlah 135 pegawai. Dikarenakan penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung, maka sampel dalam penelitian ini diambil melalui metode sensus yaitu menjadikan seluruh 135 pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung sebagai responden dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Uji instrumen didalam penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap yaitu uji normalitas, uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat ditunjukkan dari uji Kolmogorov-Smirnov dimana uji normalitas memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti data yang didapat dari kuisioner memiliki sebaran normal. Dengan demikian, model regresi linier layak digunakan untuk prediksi fungsi berdasarkan masukan variabel independennya.

#### 2. Uji Validitas

Pengukuran validitas menggunakan analisis faktor dan dilakukan terhadap kuisioner yang digunakan. Analisis faktor ditunjukkan melalui nilai KMO - MSA. Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh nilai KMO lebih besar dari 0,5 dan nilai communalities untuk tiap pernyataan lebih besar dari 0,5. Dengan demikian seluruh pernyataan kuisioner yang diuji dinyatakan valid.

#### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap indikator dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat diketahui melalui nilai cronbach's alpha. Nilai cronbach's alpha untuk seluruh pernyataan pada kuisioner melebihi angka 0,7. Menurut Sugiyono (2014), jika nilai reliabilitas 0,7, dengan demikian seluruh instrumen yang diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan *reliable*.

### Karakteristik Konsumen Pelajar di Bandar Lampung

Berdasarkan hasil analisa deskriptif diketahui 135 orang responden yang diteliti merupakan karyawan Bank Rakyat

Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung yang mayoritas memiliki jabatan sebagai mantri dengan lama bekerja 1-5 tahun dan berpendidikan S1.

### Evaluasi model regresi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.

Untuk mengetahui kelayakan suatu model maka diperlukan evaluasi model. Evaluasi model regresi pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua uji yaitu uji determinasi dan uji kelayakan model.

#### 1. Uji Determinasi

Diketahui pengujian determinasi ( $R^2$ ) melalui nilai R Square ( $R^2$ ) didapat nilai sebesar 0,817 yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 81,7% dan sisanya sebesar 18,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model dugaan. Nilai  $R^2$  sebesar 0,817 menjadi bukti bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan atau korelasi yang sangat kuat dengan variabel kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.

#### 2. Uji Kelayakan Model

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha=0.05$ ). Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 295,599, sedangkan berdasarkan tabel F statistik didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,06. Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$ , dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dinyatakan layak digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.

## Analisis Regresi Model Kinerja Karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung

Model regresi kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung berdasarkan pendekatan individu ke karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung, menggambarkan tingkat kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung. Menganalisis kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung dilakukan dengan meregresikan dua variabel, yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 4.9. Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat diketahui nilai koefisien regresi dari variabel penduga yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.

Tabel 4.9 Koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.259	1.601		2.660	0.009
Motivasi Kerja	0.565	0.037	0.680	15.174	0.000
Lingkungan Kerja	0.291	0.040	0.327	7.306	0.000

Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat dibuat persamaan kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung sebagai berikut.

$$Y = f(X_1, X_2) = 4,259 + 0,565X_1 + 0,291X_2$$

Keterangan :

X1 = Motivasi kerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.

n = 135), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dihadapi karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.

### Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Kantor

Cabang Tanjung Karang Lampung secara signifikan. Hasil temuan pada penelitian ini sesuai dengan

X2 = Lingkungan kerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.

Y = Kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.

Hasil dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Koefisien regresi motivasi kerja (X1) 0,565 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.9, nilai t hitung yang didapat untuk pengaruh variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 15,174. Nilai t hitung yang bernilai positif dan lebih besar dibanding t tabel 1,657 (nilai t tabel untuk n = 135), menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) 0,291 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.9, nilai t hitung yang didapat untuk pengaruh variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 7,306. Nilai t hitung yang bernilai positif dan lebih besar dibanding t tabel 1,657 (nilai t tabel untuk

temuan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kendall (2007). Penelitian yang dilakukan oleh Kendall (2007), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan komitmen kerja dan berhubungan negatif dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan sehingga karyawan akan terus menunjukkan kinerja yang tinggi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa

masih ada karyawan yang merasa belum yakin bahwa mereka memiliki rasa yang dapat mendorong kemajuan akan prestasi kerjanya sendiri, merasa belum yakin bahwa BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung memberikan kenyamanan kerja pada setiap karyawannya dilingkungan pekerjaannya dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi. Selain itu masih ada karyawan yang belum yakin bahwa mereka memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan dan tugas yang dibebankan kepada mereka dianggap sebagai peluang untuk pengembangan karier.

Disarankan kepada pihak BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung memberikan pelatihan motivasi kepada semua karyawannya agar tiap - tiap karyawan kemajuan akan prestasi kerjanya sendiri. BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung disarankan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, penghargaan yang lebih sesuai dengan prestasi tiap karyawan. Selain itu BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung juga disarankan untuk memberikan pelatihan atau workshop untuk mempererat hubungan antar karyawan dan membuat karyawan menganggap tiap - tiap tugas sebagai peluang untuk pengembangan karier.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan juga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung secara signifikan dapat didukung. Hasil temuan pada penelitian ini sesuai dengan temuan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali et al (2012). Penelitian yang dilakukan oleh Ali et al (2012) membuktikan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh yang besar pada kinerja karyawan. Selain itu, hasil

temuan pada penelitian ini juga sesuai dengan temuan pada penelitian Castro (2015). Penelitian yang dilakukan oleh Castro (2015), menunjukkan hasil bahwa motivasi dan komitmen kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja walaupun memiliki tingkatan yang berbeda di masing- masing negara yang menjadi sampel. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa belum yakin bahwa hubungan antar sesama karyawan berlangsung harmonis dan hubungan antar karyawan dengan atasan berlangsung harmonis. Selain itu, masih ada karyawan yang merasa belum yakin bahwa peraturan kerja yang ada dalam kantor memberikan pengaruh positif terhadap pegawai. Disarankan kepada pihak BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung untuk melakukan pelatihan atau workshop dan konseling untuk mempererat hubungan antar sesama karyawan dan hubungan antar karyawan dengan atasan. Selain itu, Disarankan kepada pihak BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung untuk meninjau ulang peraturan kerja yang ada dalam kantor yang dianggap tidak membawa dampak positif bagi kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan masih ada karyawan yang merasa belum yakin bahwa mereka tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki kemampuan bekerja sama yang baik dengan rekan kerja saya. Selain itu masih terdapat karyawan yang merasa belum yakin bahwa inisiatif pribadi mereka memudahkan mereka dalam bekerja dan mereka memiliki kualitas yang baik sebagai pegawai di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung. Disarankan kepada pihak BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung untuk melakukan pelatihan motivasi dengan tujuan agar karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki kemampuan bekerja sama yang baik dengan

rekan kerja, serta memiliki inisiatif pribadi bekerja dan memiliki kualitas yang baik sebagai pegawai di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan penelitian ini maka peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung secara signifikan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung secara signifikan.

### Saran

Hasil dari penelitian ini memberikan beberapa temuan yang mengharapakan peneliti dapat mengajukan beberapa saran kepada pihak BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung, sebagai berikut :

1. Memberikan pelatihan motivasi kepada semua karyawannya agar tiap – tiap karyawan kemajuan akan prestasi kerjanya sendiri, menciptakan lingkungan kerja yang

lebih nyaman, penghargaan yang lebih sesuai dengan prestasi tiap karyawan, memberikan pelatihan atau workshop untuk mempererat hubungan antar karyawan dan membuat karyawan menganggap tiap – tiap tugas sebagai peluang untuk pengembangan karier.

2. Melakukan pelatihan atau workshop dan konseling untuk mempererat hubungan antar sesama karyawan dan hubungan antar karyawan dengan atasan dan meninjau ulang peraturan kerja yang ada dalam kantor yang dianggap tidak membawa dampak positif bagi kinerja karyawan.

3. Melakukan pelatihan motivasi dengan tujuan agar karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki kemampuan bekerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta memiliki inisiatif pribadi bekerja dan memiliki kualitas yang baik sebagai pegawai di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung.

## DAFTAR PUSTKA

- Al – Omari, Khaled and Haneen Okasheh. 2017. The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research* ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550.
- Ali, Akbar, Maira Abrar, and Jahanzaib Haider. 2012. Impact of Motivation on the working performance of employees – A case study of Pakistan. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies (GARJMBS)* ISSN: 2315-5086 May 2012 Vol. 1(4), pp 126-133.
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Ali, A., M. Abrar, J. Haider. 2012. Impact of Motivation on the Working Performance of Employees- A case study of Pakistan. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*, 1(4): 126-133.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri*. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty,. Jakarta.
- Bacal, Robert. 2005. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia.
- Bernardin dan Russel. 2010. *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.



- Brown, D.R., 2011. *An Experiential Approach To Organizational Development* (8th ed.). New Jersey. Person Education, Inc.
- Buhai, S., Cottini, E., & Nielseny, N. (2008). *The impact of Workplace Conditions on Firm Performance*. Working Paper Number 08-13. Diunduh dari: [http://www.hha.dk/nat/wper/08-13\\_sebu.pdf](http://www.hha.dk/nat/wper/08-13_sebu.pdf).
- Castro, Marcela Lage Monteiro De. 2015. *Values, Motivation, Commitment, Performance & Rewards Analysis Model*. *Business Process Management Journal*, Vol. 22 Issue 6, pp.1139-1169.
- Chandrasekar K. 2011. *Workplace Environment and its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizations*. *International Journal Of Enterprise Computing and Business Systems*, Vol:1,Issue:1.
- Cong N.N and Van D.N. 2013. *Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC)*, *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 4 No. 6: Vinh University Vietnam.
- Djatmiko, Yayat Hayati.2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- ElQadri, Zaenal Mustafa, Dewie Tri Wijayati Wardoyo, and Priyono. 2016. *The Influence Of Motivation and Work Environment On Employees Work Achievement (The Office of The District of Sampang Regency Pangarengan)*. *Journal of Global Economics, Management and Business Research* 5(4): 233-240, 2016 ISSN: 2454-2504.
- Gazioglu, S., & Tanselb, A. 2006. *Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors*. *Applied Economics*, 38(10), 1163-1171.
- Ghaffari, Sara, Ishak Mad Shah, John Burgoyne, Mohammad Nazri, and Jalal Rezk Salleh. 2017. *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 11(4) March 2017, Pages: 92- 99. ISSN:1991-8178 EISSN:2309- 8414.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Griffin, EM. 2012. *A'First Look at Communication Theory: Eight Edition*. Mc. Graw Hill.
- Karami et al. 2014. *Entrepreneurial Attitude Orientation and Market Orientation in Malaysia*. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 7(24), 5106-5109.
- Kendall Cortelyou-Ward. 2007. *Work environment and the effect on occupational commitment and intent to leave: A study of bedside registered nurses*.
- Lane, K., Esser, J., Holte, B., and Anne, M. M. 2010. *A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida*. *Teaching and Learning in Nursing*. 5(1), 16-26.
- Mangkuprawira, Shafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Miao, Yongwu et.al. 2007. PBL-protocols: Guiding and Controlling Problem Based Learning Process in Virtual Learning Environment. GMD : Darmstad. [online].
- Muchtar. 2016. The Influence of Motivation and Work Environment On The Performance of Employees. SINERGI, Volume 6, No.2 SEPTEMBER 2016.
- Noble, A. 2009. Building health promotional work setting: identifying the relationship work characteristics and occupational stress. Promotional international journal, 18 (4) 351-359.
- Robbins, Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Rowley, Crish. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerjemah Elviyola Pawan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2002. Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Sarwono, P. 2011. Pengukuran Efektivitas Kerja Pegawai. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika. Aditama.
- Siagian, S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 1995. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta. BPFE.
- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. 2008. Jobs as Lancaster Goods: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction. The Journal of Socio- Economics, 37(5), 1906-1920.
- Opperman C. S. 2002. Tropical business issues. Partner Price Water House Coopers. International Business Review.
- Pasalong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Raziqa, Abdul and Raheela Maulabakhsha. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. 2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism, 30-31 October 2014, Prague, Czech Republic.
- Rivai, Veitzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Soeprihanto, Jhon. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Edisi Pertama, Cetakan Kelima. BPFE. Yogyakarta.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. 2000. Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox. Kyklos; International Review of Social Science, 53(2), 135-152.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum. 2012. Strategi Pembelajaran. Yogyakarta :A-Ruzz
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.

Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. Asian Academy of Management Journal, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94.

Tulenan, Samuel. 2015. The Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance At The Office of State Assets And Auction Service Manado. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.672-682.