

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN TIMUR CABANG UTAMA SAMARINDA

Yunita, Theresia Militina, Rina Masithoh Haryadi
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email: Issacharooyunita@gmail.com

Keywords :

Motivasi, Lingkungan Kerja,
Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh simultan dan parsial motivasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Kantor Cabang Utama Samarinda.

*Dari hasil uji F didapatkan hasil bahwa ketiga variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltim Samarinda sehingga hipotesis pertama **diterima**.*

*Variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan pada BPD Kaltim Samarinda, di mana variabel ini memiliki korelasi parsial sebesar 0,386. Berdasarkan uji t ternyata variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $10,137 > 1,667$. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**.*

*Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltim Samarinda, di mana variabel ini memiliki korelasi parsial sebesar 0,741. Berdasarkan uji t (t_{test}) ternyata variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $13,288 > 1,667$. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**.*

*Variabel disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltim Samarinda. di mana variabel ini memiliki korelasi parsial sebesar 0,613. Berdasarkan uji t (t_{test}) ternyata variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $8,270 > 1,667$. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini **diterima**.*

PENDAHULUAN

1. Pendahuluan

Bank adalah sebuah lembaga intermediasi keuangan yang umumnya didirikan dengan kewenangan untuk menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan menerbitkan promes atau yang dikenal sebagai *banknote*. Kata *bank* berasal dari bahasa Italia *banca* berarti tempat penukaran uang. Menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang

dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Industri perbankan telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir dimulai sejak krisis global tahun 2008 dimana industri ini menjadi lebih kompetitif karena deregulasi peraturan. Saat ini bank memiliki fleksibilitas pada layanan yang mereka tawarkan, lokasi operasional, dan tarif yang mereka bayar untuk simpanan deposito. Persaingan dalam industri jasa perbankan saat ini semakin kompetitif, sehingga mengharuskan perusahaan perbankan memiliki keunggulan yang sifatnya berkesinambungan (*sustainable advantage*). Hal ini bertujuan agar dapat bertahan dalam persaingan dan salah satu hal yang dapat menjadikan bank dapat bertahan dalam persaingan adalah memiliki karyawan yang berkinerja bagus serta mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan serta perkembangan perusahaan yang semakin dinamis.

Ditahun 2016 perusahaan – perusahaan dan lembaga keuangan menghadapi tantangan yang sangat dinamis dimana tantangan tersebut adalah berupa nilai macet kredit yang cenderung membesar, faktor modal bank yang semakin meningkat, persaingan antar bank yang semakin kompetitif serta banyak faktor lain.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program diarahkan selalu berdaya guna mencapai tujuannya. Salah satu faktor kelancaran tujuan suatu perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2001 ; 56) Kinerja adalah gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan antar karyawan serta peranan atasan untuk saling mendukung dan memotivasi berperan penting karena kualitas pekerjaan harus di jaga dan semakin di tingkatkan. Setiap perusahaan di tuntut untuk mengoptimalkan sumber daya yang terdapat di dalam perusahaan itu sendiri, hal ini termasuk di dalamnya karyawan yang merupakan asset perusahaan serta mempunyai peranan yang strategis dalam melaksanakan setiap hal yang menjadi tujuan dari perusahaan.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, kinerja yang tinggi juga diperkuat dengan adanya dimensi - dimensi kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2000:159). Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011:27). Yang dimaksud lingkungan kerja dalam suatu perusahaan di sini adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Disiplin merupakan sebuah tindakan yang mendorong anggota organisasi/karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu, 2007).

PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur merupakan salah satu bank dengan tujuan yang lebih fokus yaitu melayani para nasabah di Provinsi Kalimantan Timur pada umumnya dan khususnya masyarakat di pedalaman Provinsi Kalimantan Timur. BANKALTIM mengharapkan bahwa bisnis jasa perbankan tetap menjadi unggulan dan dapat bertahan dalam jangka waktu yang panjang dengan melakukan perubahan layanan serta menambah fasilitas kepada nasabah dengan harapan nasabah merasa lebih nyaman.

PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur atau biasa disingkat BANK KALTIM merupakan Bank yang sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dan Pemerintah Kabupaten/ Kota Provinsi Kalimantan Timur dan Provinsi Kalimantan Utara. BANK KALTIM cabang utama beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 33 Samarinda.

Dalam dunia perbankan khususnya pada PT Bank Pembangunan Daerah yang disingkat BANKALTIM yang dalam hal ini menjadi obyek yang diteliti, ingin di ketahui bagaimana motivasi dan lingkungan kerja serta disiplin yang tercipta mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya motivasi bagi karyawan yang mengakibatkan karyawan memiliki peningkatan kemampuan kerja yang dapat mendukung serta lingkungan kerja yang nyaman ketika karyawan tersebut bekerja. Kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan dimana perusahaan harus flexibel dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Perusahaan yang kinerjanya baik dan efektif berarti output yang ada harus dipertahankan dan harus meningkatkan kinerja perusahaan / organisasi tersebut.

Pada umumnya seorang karyawan lembaga keuangan dan bank mempunyai *image* sebagai karyawan yang disiplin serta selalu tepat dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun penulis melihat bahwa fenomena itu tidak terjadi di bank yang menjadi milik pemerintah daerah, dalam hal ini Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur. Bagi sebuah bank yang mengedepankan pemberian layanan jasa yang maksimal bagi nasabah maka kinerja yang tinggi di butuhkan bagi setiap karyawan yang ada.

Berdasarkan pengamatan visual penulis, terdapat beberapa gejala yang menunjukkan kecenderungan turunnya kinerja pegawai Bank Pembangunan Daerah Kantor Cabang Utama Samarinda, seperti :

1. Waktu atau jam kerja kurang di manfaatkan dengan baik, karena banyak pegawai terlihat keluar kantor pada saat jam kerja berlangsung dan di saat keluar tidak ada hubungannya dengan tugas kantor.
2. Ketentuan jam kerja masih kurang di tepati, artinya masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan.

3. Kebiasaan-kebiasaan yang masih belum sesuai dengan peraturan yang telah di buat seperti makan pagi disaat jam masuk kerja, kebiasaan merokok disaat jam kerja serta pemakaian atribut kerja yang belum sesuai dengan yang telah di tetapkan.
4. Dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan masih kurang dalam tanggung jawab serta tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas-tugas tersebut.

Sikap disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya dan untuk memastikan serta menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi telah terlaksana dengan baik sesuai rencana yang telah di tetapkan. Dari data yang ada, di peroleh informasi mengenai gambaran kinerja karyawan BANKALTIM cabang utama Samarinda.

Dari data tabel terlihat bahwa jumlah keterlambatan karyawan BANKALTIM Cabang Utama Samarinda terus meningkat. Hal ini harus mendapatkan perhatian yang cermat dari manajemen. Pihak manajemen harus mengetahui dan menganalisa mengapa tingkat keterlambatan karyawan semakin meningkat secara triwulan.

Berdasarkan kinerja karyawan pada BANKALTIM Cabang Utama Samarinda, terlihat bahwa pada penilaian kinerja karyawan tahun 2015 dapat di katakan cenderung menurun.

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan /organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik

Kinerja perkantoran ialah gambaran mengenai bagaimana seseorang (baik pimpinan maupun anggota) melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam perkantoran. Dengan demikian ukuran kinerja antara satu orang dengan yang lainnya bisa jadi saling berbeda, oleh karena tugas dan kewenangan jabatannya juga tidak sama.

Menurut Hasibuan (2006 : 94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Diharapkan apabila kinerja karyawan baik maka akan baik pula kinerja perusahaannya.

Menurut Sunyoto (2012:18) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja atau dalam bahasa Inggrisnya *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Definisi kinerja menurut Bastian dalam Hessel Nogi (2005:175) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan visi, misi, sasaran, dan tujuan organisasi tersebut.

Kesimpulan dari beberapa definisi tersebut, bahwa kinerja adalah merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas program yang telah direncanakan sebelumnya, serta pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan

oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Keberhasilan suatu organisasi di pengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha keras untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah di tentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kerja individu dan kelompok.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*,) adalah suatu proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Rahmanto mengemukakan bahwa system penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni :

- a. Spesifikasi pekerjaan yaang harus dikerjakan oleh bawahan dan criteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, sebagai contoh : anggaran operasi, target produksi tertentu, jumlah kerja dan sebagainya.
- b. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja / tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

Menurut Simamora, (2005 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, ada lima macam seperti masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak sebagai berikut dibawah ini :

- a. Masukan (*input*) adalah indikator kinerja berdasarkan tingkat dan besaran sumber-sumber : dana, SDM, material, waktu, teknologi dan sebagainya yang digunakan untuk melaksanakan program dan atau kegiatan.
- b. Keluaran (*output*) adalah indikator kinerja berdasarkan produk (barang atau jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai masukan yang digunakan.
- c. Hasil (*outcome*) adalah indikator kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan.
- d. Manfaat (*benefit*) adalah indikator kinerja berdasarkan tingkat kemanfaatan yang dapat dirasakan sebagai nilai tambah bagi masyarakat dan pemerintah daerah dari hasil.
- e. Dampak (*impact*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan dampaknya terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat.

Menurut Sutrisno (2007 ; 111-112) Untuk mengukur kinerja pegawai diperlukan suatu indikator, yakni sebagai berikut :

- a. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c. Semangat Kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indicator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

- d. Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- e. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Manullang, 2006:44). Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan atau industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008:135). Motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan (Swasto, 2011:100).

Menurut (Sunnyoto, 2012:191) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan

Menurut (Sedarmayanti, 2010:135) motivasi dapat didefinisikan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Berdasarkan kedua pengertian mengenai motivasi di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong gairah seseorang untuk melakukan pekerjaan yang mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang merupakan motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2007 ; 118) timbulnya suatu motivasi dalam diri seseorang, dikarenakan seseorang ada merasakan sesuatu kebutuhan tertentu dalam dirinya dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi memiliki dua komponen, yakni :

- a. Komponen dalam, ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan.
- b. Komponen luar, ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. .

Dalam bukunya, Hasibuan (2007 ; 150) mengklasifikasikan motivasi dibagi dalam dua jenis :

- a. Motivasi Positif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik –baik saja. Motivasi positif ini efektif untuk jangka panjang.
- b. Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakhir

kurang baik. Motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Memotivasi seseorang itu sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Menurut Hasibuan (2007 ; 150) ada enam tahapan dalam proses motivasi yaitu :

- a. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
- b. Mengetahui kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhankaryawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.
- c. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.
- d. Integrasi tujuan, dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needs complex, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi/perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.
- e. Fasilitas, Manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.
- f. Team work, Manajer harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work (kerja sama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: teknis organisasi, bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan motivasi kerja karyawan; Struktur sosial, Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel; Kemauan untuk menyelesaikan tugas. Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras; Imbalan yang diterima dari bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:183).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi para pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (2011:31). Dari sini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja disini merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, kompensasi serta peraturan dan kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat

di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari beberapa pengertian Lingkungan Kerja tersebut diatas, jelaslah bahwa Lingkungan Kerja merupakan lingkungan suatu kerja yang terdiri dari kondisi materiil dan kondisi psikologis yang mengarah pada suasana kerja dalam organisasi. Dari pendapat tersebut maka lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Siagian (2004:134) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

a. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja merupakan faktor dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kerja karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan akan terlibat dalam hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, dan kedua-duanya sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung sangat diperlukan, karena akan meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi dan efektivitas kerja. Semakin baik kondisi kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja. Hal ini antara lain dengan tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Siagian (2009) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan

Berikut dapat disimpulkan bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan asri, akan dapat menciptakan suasana semangat kerja yang tinggi, kemudian juga diikuti dengan motivasi untuk berprestasi, yang semuanya antara lain di sebabkan karena :

- a. Ketabahan para pegawai untuk selalu berada ditempat kerja
- b. Para pegawai kadang-kadang tanpa merasa waktu kerja terlalu lama, karena waktu habis tanpa melelahkan untuk menunggunya
- c. Para pegawai pada umumnya akan mendapat inspirasi dalam usaha memecahkan persoalan kerja dengan mudah.

- d. Menimbulkan dorongan bagi para pegawai untuk selalu ingin menjaga kondisi yang ada tetap menyenangkan
- e. Karyawan tidak akan mudah lelah dalam melaksanakan setiap pekerjaan walaupun kadang-kadang pekerjaan tersebut rumit dan sulit

Disiplin kerja adalah tingkat kemampuan seseorang dalam bekerja pada suatu organisasi yang dapat tercermin dari sikap dan tingkah laku dalam bekerja, tepat waktu, tanggung jawab, serta taat dalam peraturan dan tata tertib yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Menurut Djamarah (2002:12) disiplin adalah suatu tata tertib yang mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2007; 193)

Sastrohadiwiryono (2005:291) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai sikap saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik itu tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menjalankannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenangnya. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Henry Simamora Ada tiga bentuk disiplin:

- . Pertama, terdapat disiplin manajerial (*managerial discipline*) dimana segala sesuatu tergantung pada pimpinan dari permulaan hingga akhir.
- a. Kedua, terdapat disiplin tim (*team discipline*) dimana kesempurnaan kinerja bermula dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi : kegagalan satu orang akan menjadi kejatuhan semua orang. Hal ini biasanya dijumpai dalam kelompok kerja yang relative kecil.
- b. Ketiga, terdapat disiplin diri (*self discipline*) dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kendali diri.

Oleh karena itu, disiplin tidak hanya negatif, menghasilkan hukuman atau pencegahan. Disiplin dapat pula bermakna kualitas yang berharga bagi individu yang berharap kepadanya, meskipun bentuk disiplin tidak hanya tergantung individu karyawan, namun juga pada tugas dan cara tugas itu diorganisasikan.

Hasibuan, (2007, 196) mengatakan Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

Menurut Dharma (2003:79), indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

- a. Kehadiran karyawan setiap hari.
- b. Ketepatan kerja.
- c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal.
- d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi

MSDM pada perusahaan kurang baik. Jadi dapat dikatakan ‘kedisiplinan’ menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam rangka penulisan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang analisisnya secara umum memakai analisis statistik. Karenanya dalam penelitian kuantitatif pengukuran terhadap gejala yang diamati menjadipenting, sehingga pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan berstruktur (angket) yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti yang kemudian menghasilkan data kuantitatif.

Dalam pengumpulan data dilapangan penulis menggunakan tehnik sebagai berikut :

1. Metode obsevasi atau pengamatan (*observation reserch*)
Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian, yang sebelumnya sudah disiapkan data-data yang diperlukan.
2. Kuisisioner atau angket (*quesioner*)
Adalah daftar pertanyaan yang telah disusun sedemikian rupa dengan pemberian bobot serta petunjuk pengisian. Metode ini akan digunakan untuk menjaring data berupa respon pegawai yang menjadi sampel penelitiannya. Metode ini merupakan inti utama dari kegiatan penelitian yang dilaksanakan.
3. Penelitian Kepustakaan (*library reserch*)
Penelitian kepustakaan dalam arti penelitian mengumpulkan data-data dengan mencari kelengkapan dasar teori, baik di perpustakaan umum, perpustakaan kampus maupun dengan membeli buku-buku tersebut terutama yang menyangkut masalah manajemen SDM.

1. Model Analisis Data

Model analisis data sesuai dengan objek penelitian dimana variabel yang digunakan lebih dari satu, maka analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis sebagai berikut :kualitatif dengan model regresi linier berganda dengan model persamaan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (\text{Sugiyono, 2010 ; 251})$$

Dimana :

Y	= Kinerja karyawan
X ₁	= Motivasi
X ₂	= Lingkungan kerja
X ₃	= Disiplin
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	= Koefisisen regresi partial
a	= Konstanta
ê	= Error atau sisa (residual)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis antara variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltim Samarinda maka diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 0,659 + 0,264.X_1 + 0,267.X_2 + 0,239.X_3$. Dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui konstanta (a) sebesar 0,659 menyatakan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol atau jika variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin tidak ada sama sekali maka kinerja karyawan akan selalu tetap seterusnya sebesar 0,659. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin harus diperhatikan dengan baik dan ditingkatkan, karena hasil analisis ketiga variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien regresi X_1 motivasi bertanda positif (+) sebesar 0,264 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan dari variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,264 dan sebaliknya jika variabel motivasi menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun sebesar 0,264. Koefisien regresi X_2 lingkungan kerja bertanda positif sebesar 0,267 menyatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja BPD Kaltim menjadi lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,267 dan sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka bisa menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,267. Koefisien regresi X_3 disiplin bertanda positif sebesar 0,239 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan dari variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,239 dan jika disiplin kerja yang tercipta buruk maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,239.

Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan / bersama-sama), didapat F hitung adalah 153,556, sedangkan nilai F tabel diperoleh nilai sebesar 2,5 hal ini berarti bahwa ($F_{hitung} 153,556 > F_{tabel} 2,5$), sehingga dapat dikatakan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama (simultan) mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Samarinda atau model regresi yang dibangun dapat dipakai untuk memprediksi besarnya kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama yang menyatakan “bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Kantor Cabang Utama Samarinda” **diterima karena terbukti kebenarannya**.

Hal ini diperkuat dengan hasil angka R / korelasi adalah 0,934 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara motivasi, lingkungan kerja dan disiplin dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat hubungannya. Ketiga variabel bebas tersebut mampu menerangkan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 86,7% sedangkan sisanya sebesar 13,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir dan lain sebagainya.

Variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan pada BPD Kaltim Samarinda, di mana variabel ini memiliki korelasi parsial sebesar 0,386. Berdasarkan uji t ternyata variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $10,137 > 1,667$. Ini mengindikasikan bahwa motivasi menjadi faktor yang cukup kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Samarinda. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**.

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltim Samarinda, di mana variabel ini memiliki korelasi parsial sebesar 0,741. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $13,288 > 1,667$. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Samarinda. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**.

Variabel disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltim Samarinda. di mana variabel ini memiliki korelasi parsial sebesar 0,613. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $8,270 > 1,667$. Ini mengindikasikan bahwa faktor disiplin menjadi faktor yang kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Samarinda. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini **diterima**

Dari ketiga hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel lingkungan kerja yang paling besar dibandingkan variabel lainnya yakni sebesar 0,741, sehingga variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Samarinda. Artinya dengan BPD Kaltim Samarinda menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik meliputi suasana penerangan dan pencahayaan yang baik, suhu udara yang sejuk / bersih, meminimalan tingkat kebisingan tempat kerja, penataan struktur kerja yang baik dan kerja sama antar kelompok yang kompak maka kinerja karyawan BPD Kaltim Samarinda akan terus meningkat.

Dari perhitungan uji validitas dan reliabilitas, didapatkan nilai alpha crocbach sebesar 0,735 dan nilai ini lebih besar dari nilai standar 0,400 maka kuisioner yang diuji terbukti reliabel nilai tingkat kemantapannya adalah reliabel. Dari uji reliabilitas Pada bagian Item Total Statistics, ternyata dari sebanyak 20 butir pertanyaan yang diajukan, semuanya telah memenuhi syarat validitas, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dari perhitungan uji asumsi klasik. Pertama dari normalitas data didapatkan didapatkan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk $> 0,05$ sehingga dalam penelitian skripsi ini memiliki data distribusi yang normal. Kedua dari uji multikolinieritas pada matrik *pearson correlation* menunjukkan bahwa penelitian ini dengan model analisis regresi linier berganda tidak terdapat permasalahan multikolinieritas, karena koefisien korelasi antar variabel bebas masih dibawah 0,800. Ketiga dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai dari standard residual rata-rata (mean) adalah 0,000, ini berarti bahwa model analisis linier berganda dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*. Dan terakhir dari uji autokorelasi, diperoleh d_w sebesar 2,180 sedangkan d_l sebesar 1,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $d_w > d_l$ atau $2,180 > 1,70$, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi otokorelasi dimana nilai observasi yang berurutan dari variabel dependent tidak terjadi hubungan/korelasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah peneliti lakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil dari persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan atau searah antara variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltim Samarinda. Maksudnya, apabila variabel independen (bebas) ada penambahan maka variabel dependen (terikat) juga mengalami penambahan dan sebaliknya.
2. Dari hasil uji F didapatkan hasil bahwa ketiga variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltim Samarinda sehingga hipotesis pertama diterima.
3. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan pada BPD Kaltim Samarinda, di mana variabel ini memiliki korelasi parsial sebesar 0,386. Berdasarkan uji t ternyata variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $10,137 > 1,667$. Ini mengindikasikan bahwa motivasi menjadi faktor yang cukup kuat berpengaruh

terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Samarinda. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**.

4. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltim Samarinda, di mana variabel ini memiliki korelasi parsial sebesar 0,741. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) atau $13,288 > 1,667$. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Samarinda. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**.
5. Variabel disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltim Samarinda. di mana variabel ini memiliki korelasi parsial sebesar 0,613. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) atau $8,270 > 1,667$. Ini mengindikasikan bahwa faktor disiplin menjadi faktor yang kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Samarinda. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini **diterima**.
6. Dari ketiga hasil uji t terlihat nilai korelasi variabel lingkungan kerja yang paling besar dibandingkan variabel lainnya disusul variabel disiplin dan motivasi. Sehingga variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan pada BPD Kaltim Samarinda.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan peneliti dapat memberikan saran-saran kepada Pemimpin BPD Kaltim Samarinda sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan harus selalu meningkatkan kemampuan motivasi karyawan yang dipimpinnya dengan memberikan bimbingan teknis prosedur kerja langsung kepada pegawai dan memberikan program pelatihan secara berkala agar mampu meningkatkan kemampuan pegawai.
2. Hendaknya pimpinan bisa menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik meliputi suasana penerangan dan pencahayaan yang baik, suhu udara yang sejuk / bersih, meminimalan tingkat kebisingan tempat kerja, penataan struktur kerja yang baik dan kerja sama antar kelompok yang kompak maka kinerja karyawan BPD Kaltim Samarinda akan terus meningkat.
3. Hendaknya pimpinan BPD Kaltim Samarinda bisa meningkatkan tingkat disiplin karyawan dengan cara memberikan contoh teladan pimpinan, pemberian sanksi yang sesuai serta bertindak tegas tanpa pilih-pilih kasih terhadap karyawan yang jelas melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Hendaknya pimpinan bisa meningkatkan kerja sama antar karyawannya sehingga pekerjaan yang diberikan bisa dikerjakan dengan lebih optimal. Pemilihan para karyawan dalam tiap kelompok kerja sama perlu di perhatikan susunan komposisinya sehingga karyawan bisa mengerahkan potensinya secara maksimal dan bisa mengisi kekurangan karyawan yang lain.
5. Hendaknya pimpinan bisa meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh serta mampu menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar

REFERENCES

- Achmad Fathony Fajar Putra, 2016, judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda" Skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda
- Aimufatmi Amal, 2013, Judul "Hubungan Antara Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Pegawai Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda" Skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman Samarinda
- Apika Medina, 2014, judul "Studi Tentang Kualitas Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Balikpapan" Skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman Samarinda
- Ferdinand, August, 2006, Metode Penelitian Manajemen, Penerbit : Universitas Diponegoro Press.
- Fieldman, 2003, *Human Stress, Work and Job Satisfaction*, terjemahan Ny. L. Mulyana, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Fitriani, 2013, judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur" Skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman Samarinda
- Gibson, 1996, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2004, Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Empat, BPFE, Yogyakarta.
- Leo Addy Chandra, 2013, judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat" Skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang, 2002, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marwansyah, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Jakarta
- Nitisemito, Alex S, 2002, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy, 2002, Riset Pemasaran, Cetakan Pertama, STIE IBII, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, S.P, 2010, Teori Motivasi dan Aplikasinya, Edisi Pertama, Rineka Cipta, Bandung
- _____, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Rineka Cipta, Bandung
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Ke – 3, Cetakan Pertama, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2008, Produktivitas: Apa Dan Bagaimana, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.

- Sudjana, 2002, Metode Statistika, Edisi Keenam, Tarsito, Bandung
- Sugiyono, 2010, Statistik Untuk Penelitian, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta
- Sunyoto, Agus, 2002, Manajemen Kinerja Perusahaan, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sutrisno, E, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Swasto, Ahmadi, 2011, Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif, Rineka Cipta, Bandung