

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BORNEO INDAH DI SAMARINDA

Robby Hidayat

Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman

Djoko Setyadi

Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman

Ariesta Heksarini

Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman

ABSTRACT

Robby Hidayat, 2016 Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance PT Borneo Indah In Samarinda guidance Mr.Djoko Setyadi and Mrs. Ariesta Heksarini

The purpose of this study determine the influence of motivation and work environment to the Employee Performance PT Borneo Indah In Samarinda and determine the influence of these two variables motivation and work environment, where the dominant influence on employee performance PT Borneo Indah in Samarinda. Basic theory used human resource management by using multiple linear regression analysis with 41 samples.

Conclusions of the study:

Motivation and Environment together with significant influence on employee performance in PT Borneo Indah In Samarinda, said the research hypothesis is accepted

Motivation dominant influence on employee performance in PT Borneo Indah In Samarinda, said the research hypothesis is accepted

Keywords: Motivation, Work Environment - Performance

Pendahuluan

Kinerja berhubungan dengan beberapa faktor, seperti motivasi, lingkungan kerja, kemampuan manajerial dan lain-lain. Karyawan pada umumnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi sekaligus merupakan sumber daya bagi organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan.

Menurut Robin (2003 :208) motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan. Dengan pemberian motivasi di harapkan prestasi kerja karyawan menjadi baik.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang memadai. Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk

melakukan apa yang diinginkan oleh atasan dan lingkungannya. Karyawan yang termotivasi akan berusaha melakukan kinerja dengan baik. Demikian sebaliknya, karyawan yang tidak termotivasi akan cenderung tidak terdorong untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hal lain yang menyebabkan karyawan berkinerja baik adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan menyebabkan karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja di tunjukkan dengan fasilitas fisik yang memadai dan hubungan kerja yang mendukung.

PT Borneo Indah adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi kosmetik. Tidak dapat disangkal bahwa persaingan di perusahaan yang bergerak di bidang distribusi kosmetik sangat tinggi, karena jika suatu perusahaan tidak dapat mencapai target penjualan yang sesuai dengan yang diharapkan pabrik kosmetik, maka pihak pabrik akan menunjuk perusahaan distribusi kosmetik lainnya. Oleh karena itu PT Borneo Indah dan PT Borneo Indah sangat mengharapkan para karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena jika karyawannya mempunyai kinerja yang baik, maka perusahaan juga akan mempunyai kinerja yang baik pula.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya PT Borneo Indah, ditemukan kondisi yang masih belum ideal. Masih rendahnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas layanan yang ditandai dengan masih adanya target kerja yang tidak mampu dilaksanakan tepat waktu, seringkali karyawan hadir terlambat, keluhan karyawan terkait dengan kurangnya pengembangan karyawan. Lingkungan kerja yang masih belum memadai yang ditandai dengan sempitnya ruang kerja, penerangan yang kurang memadai. Hal-hal tersebut disinyalir sebagai penyebab hasil kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan harapan.

Perumusan Masalah

1. Apakah variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda?
2. Dari kedua variabel motivasi dan lingkungan kerja, mana yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda?

Tujuan Penulisan

1. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap pada Kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel motivasi dan lingkungan kerja, mana yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda.

Dasar Teori

Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan (Robbin, 2003:208)

Lingkungan kerja adalah iklim organisasi yang merupakan suatu keadaan tempat kerja para karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerjanya didalam melaksanakan atau menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya, lingkungan kerja disini diteliti dari segi fasilitas yang menyenangkan

atau mendukung pekerjaan, hubungan dengan rekan sekerja, dan sesama karyawan itu sendiri dalam suatu organisasi. Dan lingkungan kerja ialah semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan (Marbun, 2003: 153).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (2003 : 33)

Pengembangan Hipotesis

1. Motivasi dan Lingkungan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Borneo Indah Di Samarinda.
2. Bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan pada PT Borneo Indah Di Samarinda.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari jawaban karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda dari kuisioner yang dibagikan. Sesuai dengan tujuan penulisan ini, maka data yang diperlukan adalah sebagai berikut :

- a. Gambaran umum PT Borneo Indah Di Samarinda.
- b. Hasil kuisioner yang dibagikan kepada karyawan yang mendorong karyawan pada PT Borneo Indah Di Samarinda.
- c. Tabulasi hasil kuisioner berdasarkan skala Likert yang telah ditetapkan yaitu :

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan pada PT Borneo Indah Di Samarinda dengan jumlah karyawan 41 orang tidak termasuk atasan.

Jumlah populasi pada penelitian ini tidak terlalu banyak, sehingga metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yakni semua karyawan yang berada di tempat pada saat dilakukan penelitian.

Alat Analisis Dan Pembuktian Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh variabel-variabel bebas baik secara simultan maupun secara parsial digunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dengan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots (Usman \text{ dan } Akbar, 2003;242)$$

Di mana :

Y = Kinerja

b_0 = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b_1 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan Y yang didasarkan pada variabel X_1 . Bila b (+) maka naik, dan $b(-)$ maka terjadi penurunan.

b_2 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan Y yang didasarkan pada variabel X_2 . Bila b (+) maka naik, dan $b(-)$ maka terjadi penurunan.

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain.

Rumus koefisien korelasi berganda :

$$R = \frac{\sqrt{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R : Korelasi antara variabel x_1 dengan x_2 secara bersama-sama dengan variabel y.

Besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih dapat diketahui dengan menggunakan perhitungan koefisien determinasi parsial (R^2). Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kuatnya pengaruh antara variabel x_1 dan x_2 terhadap y, dapat diketahui dengan menggunakan Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi berikut ini :

Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013;228)

Kebenaran atau uji hipotesis dapat diketahui dengan mempergunakan uji F, atau Fisher Test (Uji secara keseluruhan) dengan rumus :

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{K-1}}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Keterangan :

F_h = Fisher test

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel

Ditolak atau diterimanya hipotesis pertama dapat diketahui dengan pengujian secara uji simultan :

- $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak H_a diterima, berarti variabel X berpengaruh terhadap Y, atau signifikan.
- $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_0 diterima H_a ditolak, berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap Y, atau tidak signifikan.

Setelah diuji dengan F selanjutnya diuji lagi dengan uji t (Uji dua sisi), untuk mengetahui hubungan yang nyata dan signifikan dengan rumus :

$$T_h = \frac{B}{Sb_1} ; Sb_1 = \sqrt{Var. b_1}$$

$$Var. b_1 = \frac{\sum x_2^2 \tau^2}{(\sum x_1^2)(\sum x^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Dimana :

Ho = Tidak terdapat hubungan yang berarti antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Ha = Terdapat hubungan yang berarti antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Untuk menjawab hipotesis kedua, maka digunakan uji t (uji parsial).

Setelah itu dapat ditarik kesimpulan :

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Ho ditolak Ha diterima atau signifikan. Berarti ada hubungan secara nyata (positif) antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ = Ho diterima Ha ditolak atau tidak signifikan. Berarti tidak ada hubungan secara nyata antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Keseluruhan pengujian hipotesis penelitian dilakukan perhitungan statistik dengan program *Statistical Program For Social Saince* (SPSS) Versi 17.00.

Analisis

Data-data yang dikumpulkan berupa jawaban responden terhadap kuisioner yang diberikan kepada karyawan hubungannya dengan kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif dan analisis kualitatif.

Analisis kuantitatif dilakukan terhadap hasil perhitungan statistik dengan menggunakan regresi linier berganda sedangkan analisis kualitatif dilakukan untuk melengkapi analisis statistik berupa komentar terhadap hasil perhitungan regresi linier berganda karena tanpa adanya analisis kualitatif hasil perhitungan regresi linier berganda tanpa makna karena hanya berupa angka-angka yang perlu diartikan maksudnya.

Tabel 4.17. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 ^a	,368	,335	,34685

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungnan seperti pada tabel 4.21 tersebut di atas didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,607 atau 60,70% yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap pada Kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda karena berada pada kisaran 0,600 – 0,799. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,368 atau 36,80%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda sebesar 36 PT Borneo Indah Di Samarinda,80 % dan sisanya 64,20 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 4.19 Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,666	2	1,333	11,081	,000 ^a
	Residual	4,572	38	,120		
	Total	7,238	40			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai F hasil perhitungan sebesar 11,081 dengan signifikansi 0,000 jika dibandingkan dengan F tabel dengan derajat kebebasan $n-k-1$ atau $41 - 2 - 1 = 38$ dengan tingkat kepercayaan 95% pada tabel F didapatkan nilai 2,84. ini berarti F hasil perhitungan $11,081 > F$ tabel 2,84 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti pula Motivasi dan Lingkungan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Borneo Indah Di Samarinda.

Tabel 4.20 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,279	,919		-,304	,763
	X1	,708	,161	,568	4,393	,000
	X2	,422	,205	,266	2,057	,047

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada tabel tersebut di atas terlihat bahwa fungsi regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = -0,279 + 0,708 X_1 + 0,422 X_2$$

Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,708 maksudnya jika terjadi kenaikan kualitas variabel motivasi 1 point maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda sebesar 0,708 dengan catatan variabel lingkungan kerja tidak ada atau nilainya nol.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,422 adalah jika terjadi kenaikan kualitas variabel lingkungan kerja 1 point maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda sebesar 0,422 dengan catatan variabel motivasi tidak ada atau nilainya nol.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda dapat diketahui dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 4,393, jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan $n-2$ ($4-2 = 39$) dengan tingkat kepercayaan 95 % didapatkan nilai 1,96. Berarti t hitung variabel motivasi sebesar $4,393 > t$ tabel sebesar 1,96 dan signifikansinya $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini berarti bahwa

variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda

Nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,057, jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan $n-2$ ($41-2 = 39$) dengan tingkat kepercayaan 95 % didapatkan nilai 1,96. Berarti t hitung variabel lingkungan kerja sebesar $2,057 > t$ tabel sebesar 1,96 dan signifikansinya $0,047 < \alpha 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda.

Nilai t hitung variabel motivasi sebesar $4,393 >$ Nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,057 menunjukkan motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda

Pembahasan

Persamaan regresi hasil perhitungan adalah $Y = -0,279 + 0,708 X_1 + 0,422 X_2$. Dari persamaan tersebut semua variabel koefisien regresinya bertanda positif yang artinya jika terjadi perbaikan kualitas terhadap variabel motivasi dan lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,607 atau 60,70% berada pada range 0,600 – 0,799 pada interpretasi korelasi, menunjukkan bahwa hubungan yang kuat antara motivasi dan lingkungan kerja dengan (variabel bebas) kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda (variabel terikat). Dengan demikian variabel motivasi dan lingkungan kerja dapat digunakan sebagai prediktor untuk meramalkan kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,368. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda sebesar 36,80 % dan sisanya 63,20 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Nilai F hasil perhitungan sebesar 11,081 dengan signifikansi 0,000 jika dibandingkan dengan F tabel dengan derajat kebebasan $n-k-1$ atau $41 - 2 - 1 = 38$ dengan tingkat kepercayaan 95% pada tabel F didapatkan nilai 2,84. ini berarti F hasil perhitungan $11,081 > F$ tabel 2,84 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti pula Motivasi dan Lingkungan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Borneo Indah Di Samarinda, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Secara parsial menunjukkan variabel bebas motivasi mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansinya lebih kecil dari $\alpha 0,05$, ini berarti secara parsial variabel bebas motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda.

Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan (Robbin, 2003:208), sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (2003 : 33). Dari kedua pendapat

tersebut terlihat jelas hubungan antara motivasi dengan kinerja, untuk mencapai suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas diperlukan suatu penggerak yang disebut motivasi.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ade Rizky Amelia, 2013 dengan judul Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Kesuma Bangsa Bagian Business Banking Centre Samarinda, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Budi Styawan, 2009, Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Propinsi Kalimantan Timur, di mana hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pemberian motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Selain itu didukung oleh jawaban responden terhadap indikator motivasi di mana Mayoritas responden atau 58,5% menyatakan setuju menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil kepada karyawan sesuai beban kerjanya, mayoritas responden atau 53,7% menyatakan cukup setuju termotivasi bekerja dengan baik karena mempunyai tunjangan kesehatan dari perusahaan, mayoritas responden atau 76,6% menyatakan cukup setuju merasa bekerja pada perusahaan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat, mayoritas responden atau 48,8% menyatakan setuju Astra merasa dengan bekerja pada perusahaan diterima sebagai kelompok atau tim

Secara parsial menunjukkan variabel bebas lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansinya lebih kecil dari α 0,05, ini berarti secara parsial variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda.

Lingkungan kerja adalah iklim organisasi yang merupakan suatu keadaan tempat kerja para karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerjanya dalam melaksanakan atau menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya, lingkungan kerja disini diteliti dari segi fasilitas yang menyenangkan atau mendukung pekerjaan, hubungan dengan rekan sekerja, dan sesama karyawan itu sendiri dalam suatu organisasi. Dan lingkungan kerja ialah semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan (Marbun, 2003: 153), sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (2003 : 33).

Dari kedua teori tersebut terlihat bahwa untuk meningkatkan kinerja diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang dibutuhkan untuk mendapatkan kinerja yang baik seperti Tata ruang yang baik, pencahayaan yang dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik, sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik diperlukan adanya hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, hubungan kerja antar karyawan dan adanya tata kerja yang teratur.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jumriani, 2015 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara, hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai, demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Dani Arianda P, 2011, *The Factors Influencing performance PT Petrona Mining Contractors at Samarinda*, menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu didukung oleh jawaban responden terhadap indikator lingkungan kerja di mana mayoritas responden atau 56,1% menyatakan tata ruang yang ada lengkap, mayoritas responden atau 43,9% menyatakan cukup setuju pencahayaan di tempat Bapak, Ibu, Sdr. bekerja memadai, sehingga mampu mendukung prestasi kerja, responden atau 62,7% menyatakan cukup setuju hubungan kerja antar atasan dan bawahan baik dan mayoritas responden atau 78,0% menyatakan setuju hubungan kerja antar sesama karyawan baik serta mayoritas responden atau 56,1% menyatakan cukup setuju tata kerjanya teratur dengan baik.

Secara parsial motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Borneo Indah dibandingkan lingkungan kerja karena t hitungnya $>$ dari nilai t hitung lingkungan kerja, hal ini karena motivasi adalah dorongan atau alasan. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya di rangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan, semangat atau impuls (Thoha, 2004: 206). Jika karyawan dituntut untuk berkinerja yang baik tentu saja karyawan akan berkinerja baik, sehingga wajar saja jika pada penelitian ini motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Borneo Indah Di Samarinda, dengan demikian hipotesis yang dikemukakan motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan pada PT Borneo Indah Di Samarinda diterima

Simpulan

1. Motivasi dan Lingkungan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Borneo Indah Di Samarinda,
2. Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan pada PT Borneo Indah Di Samarinda, demikian hipotesis penelitian diterima

Saran

1. Manajemen PT Borneo Indah Di Samarinda agar tidak henti-hentinya memotivasi karyawannya agar kinerja karyawannya terus meningkat, dengan demikian kinerja PT Borneo Indah Di Samarinda terus meningkat. Manajemen PT Borneo Indah Di Samarinda agar terus memperbaiki lingkungan kerja yang ada agar kinerja karyawannya terus meningkat, dengan demikian kinerja PT Borneo Indah Di Samarinda terus meningkat
2. Mengingat variabel motivasi berpengaruh dominan dibandingkan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Indah Di Samarinda maka kondisi ini mencerminkan bahwa motivasi kerja pada

karyawan pada PT Borneo Indah Di Samarinda sudah cukup baik, meskipun begitu pihak manajemen harus melakukan konsentrasi dalam bidang motivasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, Jhon, 2007, *Pemimpin yang berpusat Pada Tindakan*, Binarupa Aksara, Jakarta
- Amelia, Ade Rizky 2013, *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Kesuma Bangsa Bagian Business Banking Centre Samarinda*, Skripsi, Tidak Diterbitkan, Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Samarinda
- Amstrong, Michael, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan PT.Elex Media Komputindo, Jakarta
- Arianda P Dani, 2011, *The Factors Influencing performance PT Petrona Mining Contractors at Samarinda*, Skripsi, Tidak Diterbitkan, Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Samarinda
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, dalam jurnal *Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10, No 2, 124-135
- Buchari, Zainun. 2007, *Manajemen dan Motivasi*, Edisi Revisi, Cetakan ke 3, Balai Aksara. Jakarta
- Budihardjo, Cuk, 2008, *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta
- Cahayani, Ati, 2005. *Strategi dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Jakarta
- Chatab, Nevizond, 2007, *Diagnostic Management, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*, Serambi Ilmu Semesta, Jakarta
- Dessler, Gary, 2006, *Manajemen Personalialia*, (Terjemahan), Erlangga, Jakarta
- _____, 2000. *Human resources Management, Eight Edition*, Prentice Hall Inc, New Jersey
- Fathoni H. Abdurrahmat, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Gie The Liang, 2009, *Strategi Hidup Sukses*, Edisi Ketiga, Liberty, Yogyakarta
- _____, 2006, *Administrasi Perkantoran Modern*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Hasan, M, Iqbal, 2003, *Pokok - pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu Sp, 2006. *Dasar - dasar, pengertian, dan masalah dalam manajemen*, Bumi aksara, Edisi Revisi, Jakarta.
- Husein Umar, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Istijanto, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- James L. Gibson, James H. Donnelly Jr. Jhon M. Ivansevich, 2001, *Fundamental of management*, Eight, Richard D. Irwin Inc, Burr Ridge, Illinois.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, 1998. *Organization Behavior, Fourth adition*. The mac Graw-Hill Compenies, New York America
- Littlefield, C.L dan Peterson, R.L. 2002. *Modern Office Management*. Prentice-Hall. Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Luthans, Fred, 2006, *Organizaional Behavior*, Terjemahan Vivin Andhika Yuwono, Andy, Jokjakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Marbun, B. N. 2003, *Kamus Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Maulana, Agus, 2005, *Sikap (kekayaan anda yang paling berharga)*. Edisi Revisi. YKPN. Yogyakarta
- Mills, Standingford dan Appleby, 2002. *Manajemen Perkantoran Modern, Edisi Ketujuh*. Alih Bahasa Tim Penerbit, Binarupa Aksara. Tangerang
- Moekijat, 2005, *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung.
- _____, 2006, *Admistrasi Perkantoran*, Mundur Maju, Bandun
- Nimran, Umar, 2005, *Perilaku Organisasi*, , Citra Media, Surabaya
- Panggabean. S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Randupandojo dan Suad Husnan, 2006, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riduwan, 2003, *Dasar - Dasar Statistika*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung
- Robbin, P. Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa, Tim Indeks, Gramedia, Jakarta
- Setiawan, Budi, 2009, *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Propinsi Kalimantan Timur*, Skripsi, Tidak Diterbitkan, Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Samarinda
- Sastrohadiwiryo, 2005. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia (pendekatan administrative dan operasional)*, Cetakan ketiga. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Hendry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE.YKPN, Jogjakarta
- Sitanggang, 2005, *Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Puataka Pelajar, Yogyakarta
- Suprihanto, 2003. *Perilaku Organisasional*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Sutrisno Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Offset, Jakarta
- Thoha, Miftah, 2004, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Tyssen, Theodore G. Alih Bahasa : A. Hadayana Pudjaatmaka, 2005, *Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula*, ARCAN, Jakarta.
- Usman H. dan Setiady Akbar P, 2009, *Metodologi Penelitian Sosial* , Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta