

LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KINERJA KARYAWAN UD DUPA JULUNGWANGI SANGSIT

K. Martini Devi¹, G. P. Agus Jana Susila²

¹² Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail : kadekmartinidewi18@undiksha.ac.id¹ , agus.jana@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit. Sedangkan, objek dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit sebanyak 32 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan desain penelitian ini adalah penelitian kausal. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit.

Kata Kunci: kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi.

Abstract

This study aims to examine the effect of work environment and motivation simultaneously on employee performance, work environment partially on employee performance, and motivation partially on employee performance. The subjects of this study were employees of UD Dupa Julungwangi Sangsit. Meanwhile, the objects of this research are work environment, motivation, and employee performance. The population taken in this study were all employees of UD Dupa Julungwangi Sangsit as many as 32 people. This research uses quantitative methods and the design of this research is causal research. The data collection technique in this study is using a questionnaire, then the data is analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that work environment and motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of UD Dupa Julungwangi Sangsit employees, the work environment partially has a positive and significant effect on the performance of UD Dupa Julungwangi Sangsit employees, and motivation partially has a positive and significant effect on the employee performance of UD Dupa Julungwangi Sangsit.

Keywords: *employee performance, work environment, motivation.*

1. Pendahuluan

Indonesia ialah Negara dengan ciri khas yang membedakannya dengan Negara lainnya. Keanekaragaman suku, ras dan budaya yang dimiliki Indonesia menjadi ciri khas masyarakat Indonesia. Sehingga pada setiap daerahnya memiliki budaya yang berbeda pada setiap daerah yang berbeda. Di Bali khususnya masyarakat yang beragama Hindu, memiliki budaya dalam melaksanakan upacara keagamaan dengan salah satunya menggunakan dupa sebagai sarana persembahyangan yang wajib digunakan oleh masyarakat agama Hindu di kehidupan sehari-hari. Dupa adalah sebuah benda yang terbuat dari bahan tanaman aromatik, yang sering dikombinasikan dengan minyak esensial. Selain digunakan sebagai sarana upacara keagamaan, dupa juga sering digunakan sebagai pewangi aroma terapi pada ruangan ataupun

digunakan pada saat meditasi. Seiring dengan kemajuan teknologi, saat ini dupa memiliki berbagai macam aroma, warna, dan ukuran yang beranekaragam.

Banyaknya permintaan produk dupa membuat semakin banyaknya pengusaha dupa mandiri lainnya yang memanfaatkan peluang usaha tersebut. Perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk tetap bisa bertahan, bersaing, dan menjadi yang lebih unggul dibandingkan dengan pesaingnya. Sumber daya manusia adalah peran penyokong tercapainya kemajuan perusahaan, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam merealisasikan dan melakukan aktivitasnya sangat bergantung dengan kinerja para pekerjanya di dalamnya yang diharapkan mampu bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perlu bagi organisasi agar selalu mengamati kualitas kinerja yang dimiliki para pekerjanya. Faktor yang memberi pengaruh meningkatnya kinerja karyawan yaitu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada pekerja yang sesuai dari atasan maupun sesama teman sekerja. Oleh karenanya dibutuhkan kerja sama yang baik atasan dengan bawahan atau karyawan dan teman sekerja.

UD Dupa Julungwangi merupakan pabrik dupa yang memproduksi berbagai macam dupa yang berlokasi di Banjar Dinas Tegal, No. 73, Desa Sangsit. UD Dupa Julungwangi mulai dirintis dari tahun 2008 dan berkembang pesat pada tahun 2012 sampai saat ini. Produk dupa yang diproduksi memiliki wangi tertentu yang telah diracik secara khusus sehingga menjadi ciri khas yang membedakannya dari produk dupa lainnya. Pengiriman dupa julungwangi telah dilakukan ke beberapa kabupaten di Bali seperti Karangasem, Tabanan, Gianyar, Badung, dan Buleleng. UD Dupa Julungwangi memiliki sebanyak 32 orang karyawan yang memiliki tugas masing-masing antara lain bertugas menyortir stik dupa, menimbang dupa, memberi karet pada dupa yang belum dicelup, mencelup dupa - dupa, menjemur dupa, mengemas dupa ke dalam plastik, mengemas sesuai jenis dupa, dan membawa dupa ke tempat penyimpanan. Karyawan bekerja mulai dari jam 7.30-16.30 dengan waktu istirahat 30 menit. UD Dupa Julungwangi memiliki sebanyak 20 jenis dupa yang diproduksi pada setiap bulannya, dupa yang diproduksi memiliki warna, ukuran, kualitas, berat, dan kemasan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, untuk mempermudah karyawan dalam bekerja dupa dibedakan jenis-jenisnya dengan menggunakan kode dupa.

Berdasarkan laporan target per bulan dan jumlah produksi UD Dupa Julungwangi pada bulan Juli sampai dengan September tahun 2020 menunjukkan karyawan tidak mampu mencapai seluruh target produksi dupa yang ditetapkan pada setiap bulannya dan mengalami penurunan jumlah produksi di setiap bulannya. Pada bulan Juli ke Agustus penurunan produksi dupa pada UD Dupa Julungwangi sebesar 9,4% dan pada bulan Agustus ke September juga mengalami penurunan sebesar 7,3%. Penurunan produktivitas tersebut menunjukkan menurunnya kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit. Memiliki sumber daya manusia yang kualitas kinerjanya rendah akan cenderung tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, tidak mempunyai keinginan kerja yang tinggi, dan tidak memiliki komitmen untuk maju bersama perusahaan. Mangkunegara (2000) kinerja merupakan perolehan hasil yang secara kualitas serta kuantitas mampu diperoleh pegawai saat mengerjakan pekerjaannya yang dibebankan. Kamars (2002) mengungkapkan kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dapat diukur secara kuantitas serta kualitas yang diperoleh saat mengerjakan pekerjaan yang dibebankan.

Untuk memperoleh penilaian tingkat kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi, maka dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 10 responden kuantitas menjadi pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi yang rendah. Kuantitas adalah hasil kerja yang dinyatakan salah satunya dalam bentuk unit yang dihasilkan. Kuantitas kerja karyawan yang rendah berpengaruh terhadap hasil kerjanya, seperti ketidaksesuaian target yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurunnya kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit dipengaruhi diantaranya dari lingkungan kerja yang tidak memadai serta motivasi yang tidak mencukupi. Perusahaan yang sumber daya manusianya memiliki kinerja yang tinggi akan berpengaruh pada meningkatnya produktivitas kerjanya. Kondisi lingkungan yang sesuai dan terdapatnya motivasi yang kuat akan meninggikan kinerja karyawan. Griffin (2004:38) menyatakan kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh lingkungan kerja (*work environment*) dan dipengaruhi oleh motivasi (*motivation*). Berdasarkan teori tersebut lingkungan kerja serta motivasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan, semakin baik serta tenang kondisi kerja yang didukung oleh motivasi yang kuat melalui atasan maupun rekan sekerja akan berpengaruh pada dorongan kerja individu serta mampu memaksimalkan prestasi kerjanya. Hal itu sejalan pada hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Imam (2016) variabel lingkungan kerja serta motivasi kerja memberi pengaruh signifikan simultan pada kinerja karyawan.

H1: Adanya pengaruh positif signifikan lingkungan kerja serta motivasi secara simultan pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit.

Faktor yang memengaruhi pada kinerja pekerja dalam melakukan aktivitasnya yaitu lingkungan kerja. Tersedianya lingkungan kerja yang rapi, kondisi yang kondusif, serta hubungan kerja yang selaras antar pekerja maupun atasan dapat berpengaruh terhadap karyawan yang mampu bekerja dengan baik serta dapat melakukan dan merampungkan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Sunyoto (2012:43) mengungkapkan lingkungan kerja yaitu seluruh kondisi yang berhubungan dengan pekerja serta mampu memengaruhi pekerja ketika bekerja. Terry (2006) menyatakan lingkungan kerja didefinisikan seperti kemampuan-kemampuan yang mampu memberi pengaruh spontan ataupun tidak kepada prestasi perusahaan maupun organisasi. Lingkungan kerja UD Dupa Julungwangi kurang memadai. Hal terkait dikarenakan keadaan lingkungan tempat kerja yang tak layak seperti hubungan antar karyawan yang tidak selalu terjalin selaras, kurangnya pencahayaan seperti lampu ditempat kerja, seringnya terjadi pencurian barang-barang milik karyawan karena keamanan yang tidak mendukung, dan terbatasnya fasilitas pendukung karyawan dalam bekerja seperti timbangan, mesin pres kemasan, dan *arco*.

Untuk mengetahui penilaian lingkungan kerja oleh karyawan UD Dupa Julungwangi dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 10 responden hubungan karyawan yang menyumbangkan pengaruh yang paling tinggi terhadap menurunnya kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak layak seperti hubungan antar sesama rekan kerja yang tidak terjalin selaras ataupun sering memiliki konflik antar sesama pekerja yang membuat karyawan menjadi tidak dapat berinteraksi dengan nyaman sehingga berpengaruh terhadap kerjanya yang menurun dalam menyelesaikan tugas. Semakin mendukung kondisi di sekitar pekerja, mampu berpengaruh terhadap kerjanya yang semakin baik. Lingkungan kerja adalah faktor yang memberi dampak pada pekerja dalam mengerjakan pekerjaan karena merupakan keseluruhan kondisi diantara kerjanya serta

mampu memberi pengaruh saat menyelesaikan pekerjaan (Nitisemito, 1996). Reksohadiprodjo (2000) mengungkapkan adanya lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memberi pengaruh pada terganggunya pekerja ketika bekerja, yang berakibat pada kinerja karyawan menjadi menurun. Berdasarkan teori tersebut, maka terdapat pengaruh dari lingkungan kerja pada kinerja karyawan. kondisi kerja yang kondusif mampu meningkatkan prestasi pekerja, yang berdampak kemampuan pekerja menyelesaikan pekerjaan serta bertanggung jawab. Hal ini sejalan pada penelitian oleh Nuryasin (2016) yang menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

H2: Adanya pengaruh positif signifikan lingkungan kerja secara parsial pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit.

Motivasi merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja, karena pekerja yang mempunyai motivasi yang kuat akan mampu bekerja dengan sebaik-baiknya dan pekerja yang tak mempunyai motivasi kerja yang kuat dapat menyebabkan semakin rendahnya kinerja karyawan. Samsudin (2005) menyatakan definisi motivasi adalah suatu tahapan yang mendorong dan mempengaruhi dari luar terhadap para pekerja sehingga memiliki kemauan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Maltis (2006) menyebutkan motivasi yaitu kebutuhan yang diperlukan yang membuat para pekerja bergerak serta melaksanakan tugas. Motivasi karyawan UD Dupa Julungwangi rendah, hal tersebut dikarenakan pemberian gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan, tidak diberikannya penghargaan dari atasan kepada karyawan yang mampu mencapai target jumlah hasil produksi sehingga karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja dengan lebih keras lagi, konflik yang dimiliki karyawan tidak jarang membuat interaksi dan komunikasi karyawan lainnya menjadi terhambat sehingga karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja, dan motivasi yang rendah juga dikarenakan tidak adanya pelatihan yang diberikan dari atasan kepada karyawan yang baru bekerja, hal itu membuat karyawan bekerja sekaligus belajar sendiri dengan karyawan yang lebih dulu sehingga tidak jarang melakukan kesalahan saat bekerja dan tidak mampu bekerja dengan cepat yang berdampak pada jumlah hasil produksi yang menurun.

Untuk mengetahui penilaian motivasi oleh karyawan UD Dupa Julungwangi dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 10 responden kebutuhan sosial menyumbangkan pengaruh yang paling tinggi terhadap menurunnya kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Kurang terpenuhinya kebutuhan untuk diterima dalam sebuah kelompok dan tidak memiliki hubungan yang harmonis antar sesama pekerja maupun dengan atasan membuat menurunnya semangat karyawan saat bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya yang semakin menurun. Pemberian motivasi kepada pekerja penting yang harus diberikan organisasi. Karena akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Griffin (2004:38) menyebutkan motivasi yaitu unsur yang paling mempengaruhi kinerja pekerja. Motivasi merupakan faktor yang membentuk kinerja dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Wibowo, 2012:389). Berdasarkan teori tersebut, karyawan yang motivasi terhadap pekerjaannya rendah akan tidak memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaannya dan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini selaras dengan Chandraningrum (2015) yang memperoleh hasil pengaruh signifikan antara variabel motivasi pada kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kapuas.

H3: Adanya pengaruh positif signifikan motivasi secara parsial pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit.

Mengacu pada rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini dilaksanakan guna menguji pengaruh yaitu lingkungan kerja serta motivasi secara simultan pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit dan lingkungan kerja serta motivasi secara parsial pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit.

2. Metode

Menurut Notoatmodjo (2010) sampel pada penelitian jenis kuantitatif minimum adalah 30, dan populasi yang lebih sedikit dari 100 sehingga dianjurkan menggunakan seluruhnya menjadi sampel penelitian. Populasi karyawan UD Dupa Julungwangi berjumlah 32 karyawan. Karena jumlah populasi UD Dupa Julungwangi dibawah 100 maka pada penelitian ini seluruh karyawan dipakai menjadi sampel.

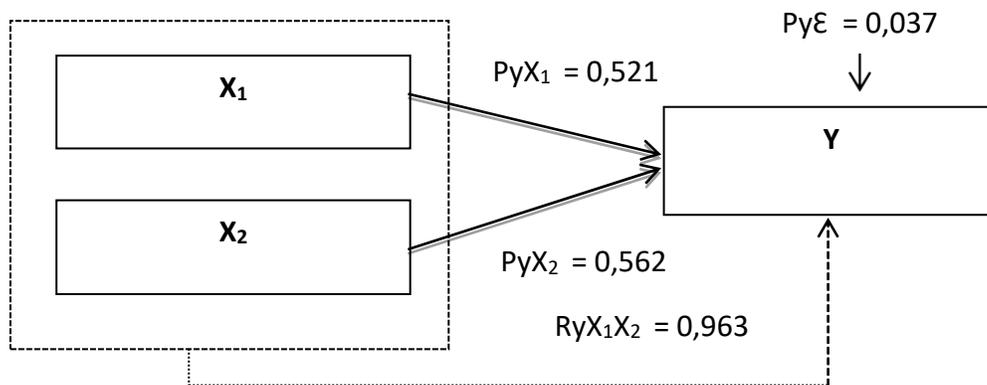
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan sumbernya yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada dalam kuesioner. Data didapatkan langsung dari karyawan melalui kuesioner lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Data diperoleh melalui pemilik UD Dupa Julungwangi. Dalam penelitian ini data yang didapat yaitu data karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu pencatatan dokumen merupakan salah satu cara pengumpulan data melalui pencatatan arsip - arsip dan data-data yang dimiliki organisasi. Selanjutnya metode kuesioner, jenis kuesioner yang dipakai pada penelitian ini yaitu kuesioner berstruktur (angket tertutup), dan peluang jawaban pernyataan yang telah disiapkan dalam bentuk pilihan. Karyawan dapat menjawab dari 5 pilihan jawaban yang sudah ada sehingga nantinya dapat memudahkan penelitian dalam mengelola dan menganalisis data.

Data yang didapat akan dikumpulkan dan diolah menggunakan sistem skor, setiap jawaban akan diberikan skor dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner berperan untuk memperoleh data ordinal pada penelitian yang sebelumnya harus memenuhi syarat reliabilitas dan validitas, hal tersebut dilakukan untuk menghasilkan penelitian yang valid serta akurat. Uji Reliabilitas yakni alat penilaian kuesioner yang diperoleh dari indikator variabel. Guna mengetahui reliabilitas sebuah variabel maka diuji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan nilai *Cronbach Alpha* > 60 (Ghozali, 2009). Selanjutnya Uji Validitas Ghozali (2009) memaparkan uji validitas dipakai dalam menilai sah tidaknya item kuesioner. Sebuah kuesioner dinilai valid apabila kuesioner bisa memperlihatkan hal yang diukur dari kuesioner terkait. Uji validitas dilihat dari nilai *Pearson Correlation* yakni melalui penghitungan korelasi nilai yang didapatkan dari pernyataan. Suatu pernyataan dalam kuesioner dinilai valid bila tingkat nilai signifikannya dibawah 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh struktur hubungan pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) serta Motivasi (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y) yaitu:



Keterangan : \longrightarrow : Pengaruh Parsial
 \dashrightarrow : Pengaruh Simultan

Gambar 1

Struktur Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi pada Kinerja Karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit

Hipotesis penelitian pertama “Ada pengaruh positif serta signifikan lingkungan kerja serta motivasi secara simultan pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit.”. Berdasarkan rekap hasil uji regresi linear berganda menunjukkan hasil $R_{YX_1X_2} = 0,963$ dengan p-value $0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$, yang bermakna menolak H_0 maka terdapat pengaruh positif signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1) serta Motivasi (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y) dengan sumbangan pengaruh sebesar 92,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 92,7% Kinerja Karyawan (Y) diberi pengaruh oleh Lingkungan Kerja (X_1) serta Motivasi (X_2). Lalu sisanya 3,7% diberi pengaruh oleh variabel lain. Jadi, variabel Lingkungan Kerja (X_1) serta Motivasi (X_2) secara bersamaan berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis penelitian kedua “Adanya pengaruh positif serta signifikan lingkungan kerja secara parsial pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit”. Berdasarkan rekap hasil uji regresi berganda, hasil $P_{YX_1} = 0,521$ dengan p-value $0,003 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ hal tersebut menyatakan menolak H_0 jadi ada pengaruh positif serta signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1) pada Kinerja Karyawan (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 27,1%. Hal ini bermakna variabel Lingkungan Kerja (X_1) berperan dalam peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis penelitian kedua “Ada pengaruh positif serta signifikan motivasi secara parsial pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit”. Berdasarkan rekap hasil uji regresi, hasil $P_{YX_2} = 0,562$ dengan p-value $0,001 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ hal tersebut menyatakan menolak H_0 yang bermakna ada pengaruh positif serta signifikan dari Motivasi (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 31,5%. Hal ini bermakna variabel Motivasi (X_2) berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

Dari perolehan hasil penelitian, menunjukkan yaitu variabel bebas yaitu lingkungan kerja serta motivasi berpengaruh positif serta signifikan secara simultan pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit. Artinya adanya lingkungan kerja yang mendukung serta motivasi yang mencukupi akan mampu memberi pengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Begitupun juga lingkungan kerja yang tidak mendukung serta motivasi yang kurang mencukupi akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung teori Griffin

(2004:38) menyatakan kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh lingkungan kerja (*work environment*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Imam (2016) variabel lingkungan kerja serta motivasi kerja memberi pengaruh signifikan simultan pada kinerja karyawan.

Dari perolehan hasil penelitian, menunjukkan yaitu variabel bebas yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan secara parsial pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit. Artinya adanya lingkungan kerja yang kondusif serta aman dapat memengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung teori oleh Nitisemito (1996) lingkungan kerja merupakan faktor yang memberi dampak pada pekerja dalam mengerjakan pekerjaan karena merupakan keseluruhan kondisi diantara pekerjaannya serta mampu memberi pengaruh saat menyelesaikan pekerjaan. Reksohadiprodo (2000) mengungkapkan adanya lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memberi pengaruh terganggunya pekerja ketika bekerja, yang berakibat pada kinerja karyawan menjadi menurun. Hal ini mendukung hasil penelitian oleh Nuryasin (2016) yang menunjukkan lingkungan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Dari perolehan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan yaitu variabel bebas yaitu motivasi berpengaruh positif serta signifikan secara parsial pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit. Artinya adanya pemberian motivasi yang mencukupi akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini mendukung teori Griffin (2004:38) menyebutkan motivasi yaitu unsur yang paling mempengaruhi kinerja pekerja. Motivasi merupakan faktor yang membentuk kinerja dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Wibowo, 2012:389). Hal ini mendukung penelitian oleh Chandraningrum (2015) menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel motivasi pada kinerja karyawan.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan dari perolehan hasil dan pembahasan yang dilaksanakan yaitu lingkungan kerja serta motivasi secara simultan memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit dan lingkungan kerja serta motivasi secara parsial memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit.

Berdasarkan simpulan penelitian tersebut maka saran yang dapat diberikan yaitu untuk pihak UD Dupa Julungwangi sangsit agar lebih memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi dalam upaya untuk memengaruhi prestasi pekerjanya, karena pada penelitian ini memperoleh lingkungan kerja serta motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal itu dapat dilaksanakan dengan menciptakan kondisi tempat kerja yang kondusif, memberikan fasilitas penunjang karyawan dalam bekerja, membuat sistem pemberian gaji yang disesuaikan dengan beban pekerjaan yang dibebankan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi seperti saat karyawan mampu mencapai target produksi, dan memberikan pelatihan kepada karyawan mengasah kemampuannya sehingga mampu bekerja dengan baik sehingga meminimalisir kesalahan saat bekerja. Selanjutnya untuk peneliti seterusnya, diinginkan mampu memperluas penelitian ini melalui menambahkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, mengembangkan subjek penelitian dan dapat memperbanyak teori tentang variabel yang digunakan, serta dapat menggunakan teknik analisis data yang lain

agar dijadikan acuan dari penelitian seterusnya serta bisa memperluas ilmu pengetahuan khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia.

Daftar Pustaka

- Chandraningrum, Y.R., Nodin, I., & Setio, U. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 3 (1), 29-34.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Imam, M.H., Djudi, M., & Yuniadi, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40 (2), 123-129.
- Kamars, D. (2002). *Administrasi Pendidikan*. Padang: Universitas Putra Indonesia Press.
- Malthis. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offest.
- Nitisemito, A.S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nuryasin, I., Mochammad, A.M., & Ika, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41 (1), 16-24.
- Reksohadiprodjo, S. (2000). *Manajemen Produksi*. Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing service).
- Terry, G.R. (2006). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.