ARTIKEL

ANALISIS KINERJA KARYAWAN UD. WIJAYA KEDIRI DITINJAU DARI MOTIVASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA



Oleh: RISDIANTI NINGTYAS 14.1.02.02.0125

Dibimbing oleh:

- 1. Restin Meilina, M.M.
- 2. Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
TAHUN 2018







Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURATPERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2018

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap

: Risdianti Nintyas

NPM

: 14.1.02.02.0125

Telepon/HP

: 081232778418

Alamat Surel (Email)

: risdinty3408@gmail.com

Judul Artikel

: Analisis Kinerja Karyawan UD. Wijaya Kediri ditinjau

dari Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan

Kerja

Fakultas - Program Studi

: FE/ Manajemen

NamaPerguruan Tinggi

: Universitas Nusantara PGRI Kediri

Alamat PerguruanTinggi

: Jl. K.H Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kediri, Jawa

Timur

Dengan ini menyatakan bahwa:

- a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme.
- b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

	Kediri, 31 Juli 2018	
Pembimbing/I	Pembimbing II	Penulis,
AR.	Degree Control of the	als clan
Restin Meilina, M.M.	Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.	Risdianti Ningtyas
NIDN. 0721058605	NIDN. 0725075601	NPM.14.1.02.02.0125



ANALISIS KINERJA KARYAWAN UD. WIJAYA KEDIRI DITINJAU DARI MOTIVASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA

RISDINATI NINGTYAS NPM: 14.1.02.02.0125

Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen

Risdianty3408@gmail.com

Nama Dosen Pembimbing

- 1. Restin Meilina, M.M.
- 2. Amat Pintu Batu Silalahi, S.E, M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Risdianti Ningtyas : Analisis Kinerja Karyawan UD. Wijaya Kediri Ditinjau dari Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Skripsi, FE UN PGRI Kediri, 2018.

Kata kunci: motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja

Penelitian ini dilatar belakangi oleh persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat yang mengharuskan perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dimana segala aktifitas perusahaan dapat dilaksankan dengan adanya karyawan. Salah satu cara agar karyawan dapat bekerja secara optimal dengan memperhatikan motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri (2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri (4) Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuanlitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 reponden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 16*.

Kesimpulan penelitian ini adalah (1) motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri (2) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri. (3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri. (4) motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri.

KATA KUNCI: motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja



I. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisai perusahaan. Walaupun organisasi mengunakan sarana dan prasarana yang lebih, tanpa dengan adanya sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kinerja yang optimal kegiatan dalam suatu organisasi tersebut tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk mencapai visi perusahaan diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia agar kinerja karyawan semakin meningkat sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Menurut Rivai (2008:11)kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan suatu individu atau kelompok secara keseluruhan selama waktu tertentu dalam melakukan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dalam kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya.

UD. Wijaya Kediri adalah suatu usaha yang bergerak dalam produksi krupuk uyel yang berlokasi di Desa Pagu, Kecamatan Pagu, Kabupaten Kediri. Dalam observasi awal perusahaan ini memiliki permasalahan kinerja, tepatnya pada

penyelesaian pekerjaan tidak yang dengan sesuai target yang telah ditentukan. Peneliti berusaha mendapatkan informasi yang yang lebih dalam untuk mengetahui faktor tersebut dan menemukan fakta awal bahwa banyak agen yang mengeluh karena keterlambatan pengiriman sampai ditempat mereka. Setelah ditanya lebih jauh lagi, ternyata keterlambatan ini disebabkan lambatnya karyawan khususnya pada bagian bekerja produksi di internal perusahan. Berikut tabel 1.1 adalah jumlah keluhan keterlambatan pengiriman produk.

Tabel 1.1

Jumlah Keluahan Keterlambatan

Pengiriman Produk

No	Bulan	Keterangan	Jumlah (Agen)
1	Januari	Keluhan dari agen karena keterlambatan pengiriman	5
2	Februari	Keluhan dari agen karena keterlambatan pengiriman	8
3	Maret	Keluhan dari agen karena keterlambatan pengiriman	10

Sumber data : UD. Wijaya Kediri Tahun 2018

Tabel 1.1 menunjukan bahwa pada bulan Januari 2018 jumlah agen yang mengeluh sejumlah 5 agen, meningkat pada bulan Februari sejumlah 8 agen, meningkat menjadi 10



agen pada bulan Maret. Data tersebuat adalah masalah yang dialami oleh UD. Wijaya Kediri tahun 2018.

Kuat dugaan masalah tersebut di disebabkan kurangnya motivasi diberikan oleh yang pimpinan perusahaan sehingga karyawan kurang dalam menyelesaikan bersemangat tugasnya. Selain faktor motivasi, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti pimpinan yang kurang memahami sifat dan karakter karyawan dalam pemberian sanksi yang tidak adil ketika ada karyawan yang datang terlambat maupun ijin kerja. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, sehingga berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu banyak karyawan yang mengeluh karena lingkungan kerja perusahan yang kurang nyaman, hal itu juga berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan motivasi merupakan salah satu faktor dapat yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang berguna untuk menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi sehingga keinginan dari karyawan dan tujuan

perusahaan tercapai. Oleh sebab itu, jika perusahaan ingin tujuannya tercapai maka motivasi sangat perlu diberikan agar karyawan mau bekerja secara maksimal. selain masalah motivasi, kepemimpinan gaya juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Suwatno Priansa dan (2013:155)kepemimpinan menya takan gaya adalah berbagai model perilaku yang disukai pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Faktor lain yang perlu diperhatian dalam meningkatkan kinerja adalah lingkungan kerja, Sunyoto (2012:43) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memperhatikan lingkungan kerja dengan baik ataupun dapat membuat kondisi kerja yang dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja, maka akan berpengaruh pada semangat menyelesaikan karyawan dalam tugasnya.

Atas dasar latar belakang permasalahan yang disampaikan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul "Analisis Kinerja Karyawan UD. Wijaya Kediri ditinjau dari Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja"

II. METODE PENELITIAN



Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang menggunakan angka-angka perhitungan dengan metode statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Wijaya Kediri berjumlah 30 orang dengan teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakandengan menggunakan SPSS versi 16.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.10 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	В	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,395	1,491		,935	,358
Motivasi	,230	,074	,443	3,093	,005
Gaya Kepemimpinan	,138	,064	,317	2,147	,041
Lingkungan kerja	,167	,071	,268	2,362	,026

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,395Y + 0.230X_1 + 0,138X_2 + 0,167X_3$$

makna sebagai berikut:

- a) Konstanta = 1,395 Jika variabel kepemimpinan (X₁), budaya organisasi (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) tidak berpengaruh atau = 0, maka kinerja pegawai (Y) sebesar1,395
- b) Koefisien $X_1 = 0.230$

Setiap penambahan 1 satuan variabel motivasI (X₁), sedangkan gaya kepemimpinan (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,230 satuan.

- c) Koefisien $X_2 = 0.138$ penambahan 1 Setiap satuan variabel gaya kepemimppinan (X₂) sedangkan motivasi (X_1) , dan lingkungan kerja (X₃) tetap dan tidak berubah. maka akan meningkatkan kinerja karyawan Ysebesar 0,139 satuan.
 - d) Koefisien $X_3 = 0,167$ Setiap penambahan 1 satuan variabel lingkungan kerja (X_3) sedangkanmotivasi (X_1) , dan gaya kepemimpinan (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,167 satuan.

2. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·				
odel	R	Square	djusted	d. Error o	Durbin-Watson
			Square	e Estimate	
	,860	,739	,709	1,87278	1,755

Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Gaya ppemimpinan

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diperoleh nilai *Adjusted* R² sebesar 0,709. Dengan demikian menunjukkan simki.unpkediri.ac.id



bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 70,9% dan sisanya yaitu 29,1% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Uji t

М	odel	Т	Sig.	
	(Constant)	,935	,358	
1	Motivasi	3,093	,005	
1	Gaya Kepemimpinan	2,147	,041	
	Lingkungan kerja	2,362	,026	

Sumber: Data Diolah, 2018

Hasil regresi pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa:

a) Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 16 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai sig. variabel motivasi adalah 0,005< 0,05 dan nilai t hitung (3,093) > t tabel (2,055) yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berartiada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri. Koefesian regresi motivasi bernilai positif, hal ini menunjukan pengaruh positif motivasi terhadap karyawan UD. Wijaya Kediri yang artinya, semakin baik motivasi karyawan pada UD.

Wijaya Kediri maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2013:145) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang melakukan merangsangnya untuk tindakan-tindakan. Semakin tinggi diberikan pimpinan motivasi yang kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka soesilowati (2016) dengan judul "Pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hero supermarket Surabaya" yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan Karyawan terhadap kinerja Hero Supermarket Surabaya...

b) Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 16 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai sig. variabel gaya kepemimpinan adalah 0,041< 0,05 dan nilai t hitung (2,147) > t tabel (2,055) yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berartiada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri. Hal ini berati ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan



UD. Wijaya Kediri. Pengujian ini secara membuktikan statistik bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peran menentukan yang dalam tinggi rendahnyah kinerja UD. karyawan Wijaya Kediri. Koefesian regresi gaya kepemimpinan bernilai positif, hal ini menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap karyawan UD. Wijaya Kediri yang artinya, semakin baik kepemimpinan yang dimiliki gaya pemimpin UD. Wijaya Kediri maka kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri akan semakin meningkat.

Menurut Thoha (2012:49) gaya kepemimpinan merupakan norma, perilaku yang sering digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarly sariadi (2013) yang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi pengarunya terhadap kinerja pegawai pada bagian sekertariat TNI AL Lantamal VIII Manado" yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

bagian sekertariat TNI AL Lantamal VIII Manado.

c) Pengujian hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 16 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai sig. variabel lingkungan kerja adalah 0,026< 0,05 dan nilai t hitung (2,326) > t tabel (2,055) yang berarti H_0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti ada pengaruhsignifikan lingkungan kerja terhadap kinerja kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri. Hal ini berati ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja UD. Wijaya Kediri. karyawan Pengujian ini statistik secara membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan karyawan UD. terhadap kinerja Wijaya Kediri.

Hasil ini dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan dari variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri. Koefesian regresi lingkungan kerja bernilai positif, hal ini menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap karyawan UD. Wijaya Kediri yang artinya, semakin baik lingkungan kerja UD. Wijaya Kediri maka kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri akan semakin meningkat.



Menurut Nitiseminto da Total 349.467

Nimran dan Amirulah (2015 a. Dependent Variable: KinerjaPegawai b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, gaya kepemimpinan,

Sumber: Data Diolah, 2018

mengemukakan bahwa Lingkun motivasi

kerja bukan hanya sekedar berpengruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi sering kali pengaruhnya lebih dari itu. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya dapat merangsang orang bekerja dengan baik, tetapi pengaruhnya mungkin jauh lebih besar. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik bukan hanya semangat berpengruh pada kegairahan kerja karyawan, tetapi mungkin akan membawa dampak yang lebih jelek bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian dengan hasil yang dilakukan oleh Daniel surjosuseno (2015) yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi ud. ada plastik" yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi ud. ada plastik.

4. Uii F

ANOVA

ANOVA								
	Sum of		Mean					
Model	Squares	df	Square	F	Sig.			
1 Regression	258,277	3	86.092	24,547	,000 ^b			
Residual	91,190	26	3,507					

Risdianti Ningtyas | 14.1.02.02.0125 FE- Manajemen

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 16 dalam tabel 4.13 diperoleh nilai sig. adalah 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel motivasi, gaya kepemiminan, dan lingkungn kerja <0,05 dan nilai F hitung (24,547) > F tabel (2,98) yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi. gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Adjusted R Square 70,9% menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 70,9% dan sisanya yaitu 29,1% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

IV. **Penutup**

Berdasarkan analisis data diatas yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Wijaya Kediri, maka



- dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:
- 1. Motivasi berpengaruh signifikan kinerja karyawan terhadap UD. Wijaya Kediri. Hal ini semakin tinggi motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan kinerja karyawan maka akan semakin meningkat.
- 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin UD. Wijaya Kediri maka kinerja karyawan UD. Wijaya Kediri akan semakin meningkat.
- 3. Lingkungan kerja berpengaaruh signifikan terhadap kinerj karyawan UD. Wijaya Kediri. hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja UD. Wijaya Kediri maka kinerja karyawan UD. Wijaya

V. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, I. 2011. Analisis Kinerja Keuangan. Bandung : CV Alfabeta.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegroro.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta : CV Hajimasagung.
- Kartono, K. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press.
- Manullang, M. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogjakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nimran, U dan Amirullah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi. Malang: Sinar Akademika.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayansan Aini Syam.
- Priyatno, D. 2013. Mandiri belajar analisis data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Rachmawati, IK. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Rivai, V. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sariadi, D. 2013. Gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada bagian sekertariat TNI AL

Risdianti Ningtyas | 14.1.02.02.0125 FE- Manajemen simki.unpkediri.ac.id



Lantamal VIII Manado. Jurnal EMBA Vol. 1 No.4. (online), tersedia: (https://ejournal.unsrat.ac.id), diunduh 12 april 2018

Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Soesilowati, E. 2016. Pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hero supermarket Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.5 No.4. (online), tersedia: (https://ejournal.stiessia.ac.id), diunduh 12 april 2018.

Suhendi, H. dan Sahya Anggara, 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CPS.

Surjosuseno, D. 2015. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD. Ada Plastik.