

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUSUMA AGROWISATA
(Studi Kasus Pada Kusuma Agrowisata Batu, Kabupaten Batu)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

Ach Barizi

NPM 21801092055



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG**

2022



RINGKASAN

Ach Barizi 2022, **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kusuma Agrowisata Batu)**. Dosen Pembimbing I : Dra. Sri Nuringwahyu, M. Si, Dosen Pembimbing II : Dadang Krisdianto. S. Sos, M. Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 85 responden menggunakan program Komputer SPSS 16. Berdasarkan Uji Parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu. hal ini dapat di buktikan dengan nilai Signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,245 > t$ tabel $1,989$. Dan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan mendapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh F hitung $146,910 > F$ tabel $3,11$ bahwa dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja , Motivasi kerja , kinerja karyawan

SUMMARY

Ach Barizi 2022, Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance (Case Study of Kusuma Agrowisata Batu Employees). Advisor I : Dra. Sri Nuringwahyu, M. Si, Advisor II : Dadang Krisdianto. S. Sos, M. Si.

This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance. This type of research is quantitative. Data collection techniques using questionnaires. The number of samples as many as 85 respondents using the SPSS 16 computer program. Based on the partial test, the work environment has a significant effect on the performance of Kusuma Agrowisata Batu employees. this can be proven with a significance value of $0.002 < 0.05$ and a t-count value of $3.245 > t\text{-table } 1.989$. And the variables of work environment and work motivation on employee performance simultaneously got a significant value of $0.000 < 0.05$ and obtained F count $146,910 > F\text{ table } 3.11$ that in this study the work environment variable and work motivation had a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: work environment, work motivation, employee performance.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini setiap perusahaan harus semakin responsif terhadap perubahan keadaan. Perubahan sangat cepat dan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Semua perusahaan yang ingin bertahan harus membangun dan mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat serta berlomba – lomba dalam melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia (SDM), yang didalamnya secara optimal agar berdampak positif bagi perusahaan. Sehingga perusahaan dapat meraih tujuan dengan efektif dan efisien. Perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan..

Kondisi sekarang ini perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat,

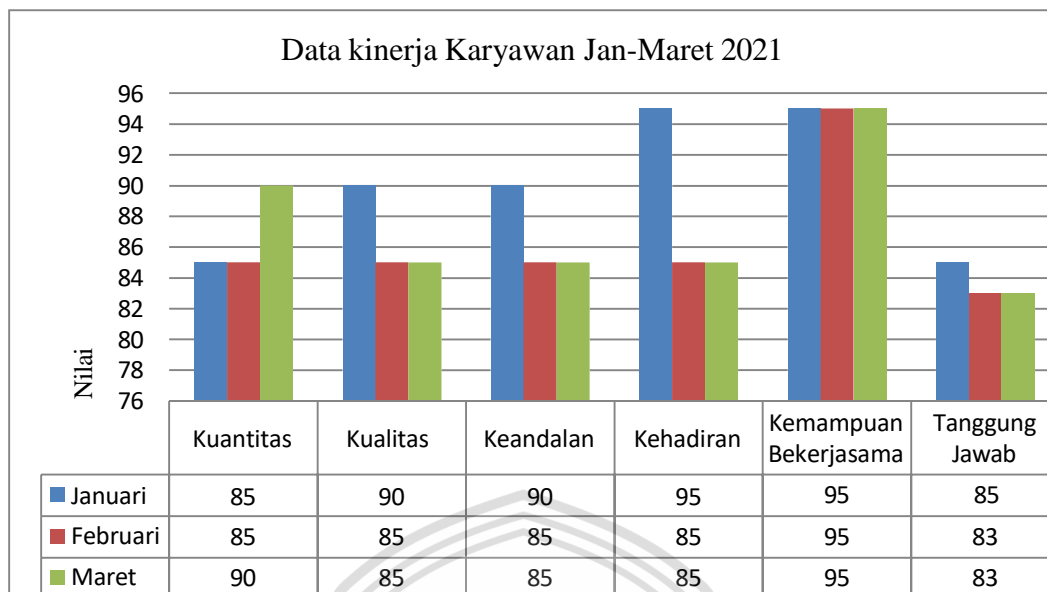
kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Perusahaan selalu berupaya agar sumber daya manusia di perusahaan tersebut menjadi sumber daya yang unggul agar memiliki kinerja yang optimal. Menurut Adamy (2016:93), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jika aktivitas karyawan dapat mencapai hasil sesuai standar yang berlaku di perusahaan maka dapat dikatakan kinerja nya baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Kinerja karyawan sangat penting bagi kemajuan suatu organisasi. Perusahaan harus menempatkan karyawan dengan tepat sesuai dengan bidangnya agar kinerjanya semakin maksimal. Setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi harus dilaksanakan oleh karyawan.

Kinerja yang baik mampu membuat karyawan menyelesaikan semua beban organisasi yang diberikan dengan efisien dan efektif sehingga dapat teratasi dengan baik. Target kerja perusahaan harus diselesaikan pada waktu yang tepat dengan begitu kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi, baik itu berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri atau dari luar individu karyawan, seperti keadaan di dalam perusahaan. PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan, perkebunan dan pariwisata Pada saat sebelum pandemic perusahaan berjalan normal, tapi ketika pandemic menyerang perusahaan mengalami penurunan pengunjung baik dari hotel maupun di bagian pariwisata, bahkan pandemic tidak hanya menyerang

Indonesia melainkan seluruh dunia. Maka sejak itu perusahaan selalu memberikan pelatihan soft skill terhadap karyawannya sehingga karyawan juga bisa memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Pelatihan-pelatihan tersebut merupakan bentuk adaptasi dengan kondisi saat ini dan merupakan cara untuk meningkatkan kinerja dan agar bisa melayani masyarakat dengan baik.

Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya yang didapat melalui *Human Resources Development* (HRD). Data ini dari bulan Januari – Maret 2021. Setiap perusahaan pasti memiliki penilaian untuk kinerja karyawannya. Tujuan perusahaan melakukan evaluasi kinerja yaitu untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM), dan memperbaiki kinerja organisasi dengan meningkatkan soft skill kinerja karyawan yang ada didalamnya



Gambar 1 Data kinerja karyawan

Sumber : Di dapat Dari HRD Kusuma Agrowisata

Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika mengerjakan target yang diberikan atasan dan selesai tepat waktu tanpa ada komplain dari atasan. Kualitas disini berupa kualitas kinerjanya bagus, dan bisa berkesempatan di masa depan untuk melanjutkan pertumbuhan dan keamanan seperti promosi jabatan, jenjang karir dan pengembangan pengetahuan. Setiap karyawan bisa menunjukkan kinerja terbaiknya sehingga ketika di beri tugas tambahan dapat diandalkan dan menyelesaikan sesuai target perusahaan. Kehadiran merupakan hal yang sangat penting dalam pekerjaan dan disiplin merupakan salah satu kewajiban seorang karyawan seperti tidak pernah datang terlambat atau tidak pernah pulang cepat selama kurun waktu yang di tentukan perusahaan. Penilaian Kemampuan bekerjasama seorang karyawan dilihat dari aktivitas karyawan saat berada maupun di luar perusahaan saling membantu dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan

dan sama-sama bertanggung jawab terhadap *jobdesknya* masing-masing. Penilaian Tanggung jawab dilihat dari seberapa besar mempunyai kemauan terhadap pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja seperti mengikuti pendidikan formal/ training baik di jam kerja maupun diluar jam kerja dengan biaya sendiri ataupun perusahaan dan *applicable* untuk menunjang kinerja.

Tabel 1 Skala penilaian

Skala Penilaian	
91 -100	= Sangat Baik
85 – 90	= Baik
71 – 84	= Kurang
50 – 70	= Sangat Kurang

Sumber: Data Dari HRD Kusuma Agrowisata Batu.

Dari data diagram diatas dapat dijelaskan bahwa pada bulan Februari sampai Maret 2021 terjadi penurunan. Penurunan tersebut terjadi pada aspek tanggung jawab yang disebabkan kurangnya partisipan karyawan terhadap pelatihan yang disediakan perusahaan sehingga selama 2 bulan mengalami penurunan yang mendapatkan point dibawah 85, maka dari itu pihak perusahaan harus mengevaluasi kembali bagaimana caranya di bulan berikutnya aspek tanggung jawab mendapatkan nilai yang stabil dan juga harus selalu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawan demi keberlanjutan perusahaan kedepannya. Sedangkan aspek kehadiran, kualitas pekerjaan, keandalan,kerjasama, selama 3 bulan dalam keadaan stabil sehingga tidak

di permasalahan.

Peneliti juga melakukan pengamatan serta wawancara mengenai kinerja karyawan di perusahaan tersebut, dan diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan sudah bagus tetapi belum optimal. Pertama, ada beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaan tidak optimal dan tidak sesuai *deadline* dikarenakan pekerjaan yang banyak sehingga kurang teliti dalam pengerjaan dan juga dikarenakan ada tugas tambahan padahal tugas sebelumnya belum terselesaikan. Kedua, ada juga karyawan yang lalai dalam tugasnya sehingga menyebabkan terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan. ada juga karyawan yang mengerjakan tugas diluar jobdesk di perusahaan. Ketiga, kurangnya jumlah karyawan menyebabkan banyak karyawan yang bekerja lebih dari *jobdesknya (double job)* sehingga terjadi penumpukan kerja.

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja merupakan dua Variabel di duga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kusuma Agrowisata Batu

Lingkungan Kerja di Kusuma Agrowisata Batu, Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor yang penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi pada saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaan.

Menurut pengamatan peneliti selama magang untuk tata ruang cukup nyaman meskipun ruangan kerja karyawan cukup sempit, lingkungan didalam kantor cukup

bersih, suasana kerja juga kondusif, temperature dan suhu cukup baik karena ada AC, untuk fasilitas sebagai penunjang keberhasilan perusahaan sudah sangat lengkap baik dari fasilitas khusus maupun fasilitas umum seperti komputer, wifi, mobil untuk kunjungan kerja, kamar mandi dan tempat ibadah yang sudah memadai, namun untuk hubungan sesama karyawan, peneliti melihat ada beberapa karyawan yang memiliki masalah secara pribadi yang menimbulkan rasa tidak nyaman, untuk bagian keamanan sudah cukup baik karena adanya satpam yang selalu menjaga keadaan sekitar perusahaan selain itu pertukaran udara di dalam kantor cukup baik dikarenakan mempunyai jendela yang besar sehingga angin bisa langsung masuk ke dalam ruangan. dan untuk kebisingan, menurut saya tidak ada kebisingan yang dirasakan sebab lahan yang di buat kantor pusat Kusuma Agrowisata sangat luas sehingga meskipun keramaian serasa tidak ada suara yang mengganggu aktivitas karyawan.

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Mangkunegara (2009:61). Menurut pengamatan peneliti dan wawancara dengan beberapa karyawan, bahwasanya setiap karyawan yang bekerja di Kusuma Agrowisata Batu merasa sangat nyaman, saling bahu membahu dan saling support system sehingga tercipta hubungan kekeluargaan yang baik dan terjalin kerjasama yang baik pula. Untuk kebutuhan fisiologis dari perusahaan sangat memanjakan karyawan dengan tersedianya berbagai fasilitas, seperti kantin, kolam renang, dan tempat wisata, untuk kebutuhan rasa aman akan selalu tersedia karena keamanan karyawan di tanggung perusahaan selama berada di lingkungan perusahaan, untuk kebutuhan sosial

antar karyawan saling mengingatkan, saling menguatkan antar sama lain sehingga antar karyawan terjalin hubungan yang harmonis, untuk kebutuhan penghargaan perusahaan memberikan jaminan kesehatan, *reward* bulanan bagi karyawan yang bekerja dengan baik dan bisa diandalkan dalam mengerjakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan, untuk mengaktualisasi diri perusahaan memberikan pelatihan kepemimpinan seperti mengadakan seminar *study* banding antar perusahaan secara gratis guna meningkatkan *softskill* para karyawan diharapkan nantinya bisa memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUSUMA AGROWISATA BATU”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini deapat di uraikan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Kusuma Agrowisata Batu ?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Kusuma Agrowisata Batu?
3. Apakah Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Kusuma Agrowisata Batu?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Kusuma Agrowisata Batu.
2. Mengetahui Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Kusuma Agrowisata Batu.
3. Mengetahui Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Kusuma Agrowisata Batu.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari Penelitian yang peneliti lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan, organisasi dan pihak- pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini. Berikut ini penulis sampaikan mengenai kegunaan penelitian:

1. Bagi Penulis

Sebagai penerapan pengetahuan yang didapat oleh penulis selama menempuh masa pembelajaran di perguruan tinggi pada jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi di Universitas Islam Malang, Serta sebagai sarana pembelajaran untuk menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran ilmu administrasi dan berguna sebagai bahan pertimbangan maupun informasi dalam kajian yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bagi Kusuma Agrowisata

Peneliti sangat berharap dengan melakukan penelitian ini dapat menjadi suatu hal yang bermanfaat bagi pihak Kusuma Agrowisata Batu untuk mengetahui seberapa pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan apa yang di dapat dari hasil pengujian dan pembahasan mengenai lingkungan kerja lterhadap kinerja karyawan pada Kusuma Agrowisata Batu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat di buktikan dengan nilai Signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,245 > t$ tabel $1,989$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menjawab hipotesis H1 yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Jadi variabel diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,555 > t$ tabel $1,989$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menjawab hipotesis H2 yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Jadi variabel diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kusuma

Agrowisata Batu.

3. Berdasarkan hasil Uji f (Simultan) pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut < sig 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 146,910 sedangkan F tabel ditemukan sebesar 3,11 yang berasal dari $(k : n-k) (2 : 85-2) = (2:83)$ maka nilai F hitung $218,890 > F$ tabel 3.11, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menjawab hipotesis H3 yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi variabel diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja (X1) bahwa pada pernyataan X1.4 menjawab netral (N) sebanyak 38 responden atau 38%. Responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 29 responden. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) 16 responden dan responden yang menjawab tidak setuju (TS) 1 responden dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 responden. Nilai rata-rata X1.4 sebesar 3,68 bahwa dalam skala *likert* responden mendekati setuju dengan adanya hubungan kekeluargaan yang ada di Kusuma Agrowisata Batu. didalam skala

likert yang skor bobotnya mendekati 4 artinya mendekati setuju. Saran yang diberikan untuk Kusuma Agrowisata Batu yaitu melakukan kegiatan bersama untuk menjaga hubungan kekeluargaan agar tetap harmonis dan juga memberikan apresiasi dan dukungan terhadap karyawan yang lain. Dan pada pernyataan X1.5 responden menjawab netral (N) sebanyak 40 responden atau 40%. Responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 23 responden. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) 17 responden dan responden yang menjawab tidak setuju (TS) 5 responden. Nilai rata-rata X1.5 sebesar 3,61 bahwa dalam skala *likert* responden mendekati setuju dengan adanya pencahayaan yang memadai. didalam skala *likert* yang skor bobotnya mendekati 4 artinya mendekati setuju. Saran yang diberikan untuk Kusuma Agrowisata Batu yaitu memberikan pencahayaan yang lebih terang khususnya didalam area kantor, supaya karyawan lebih nyaman dan giat dalam melakukan pekerjaannya. Dan pada pernyataan X1.6 menjawab netral (N) sebanyak 34 responden atau 34%. Responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 30 responden. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) 16 responden dan responden yang menjawab tidak setuju (TS) 5 responden. Nilai rata-rata X1.6 sebesar 3,67 bahwa dalam skala *likert* responden mendekati setuju dengan banyaknya jendela sehingga sirkulasi udarapun menjadi bagus. didalam skala *likert* yang skor bobotnya mendekati 4 artinya mendekati setuju. Saran yang diberikan untuk Kusuma Agrowisata Batu yaitu perlu melakukan perawatan dan pengecekan terhadap sirkulasi udara agar udara tetap nyaman dan bebas dari

penyakit. Pada pernyataan X1.7 menjawab netral(N) sebanyak 40 responden atau 40%. Responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 26 responden. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) 16 responden dan responden yang menjawab tidak setuju (TS) 3 responden. Nilai rata-rata X7.7 sebesar 3,64 bahwa dalam skala likert responden mendekati setuju dengan adanya peredam suara. didalam skala *likert* yang skor bobotnya mendekati 4 artinya mendekati setuju. Saran yang diberikan untuk Kusuma Agrowisata Batu yaitu menggunakan material insulasi suara pada bagian dinding luar ruangan sehingga suara eksternal tidak mengganggu aktivitas di dalam ruangan.

2. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja (X2) bahwa pada pernyataan X2.3 menjawab netral (N) sebanyak 39 responden atau 39%. Responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 26 responden. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) 17 responden. Dan responden yang menjawab tidak setuju (TS) 3 responden. Nilai rata-rata X2.3 rata sebesar 3,67 bahwa dalam skala *likert* responden mendekati setuju dan percaya dengan hubungan rasa sosial yang tinggi di Kusuma Agrowisaata Batu. bahwa dalam skala *likert* skor bobotnya mendekati 4 artinya mendekati setuju. Saran yang diberikan untuk karyawan di Kusuma Agrowisata Batu yaitu selalu menjunjung tinggi kepercayaan, kejujuran dan saling membantu dalam melakukan pekerjaan sehingga dari hal tersebut dapat muncul rasa kebersamaan. Pada pernyataan X2.4 menjawab Netral (N) sebanyak 38 responden atau 38%. Responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 30

responden. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) 17 responden. Nilai rata-rata $X_{2.4}$ sebesar 3,75 bahwa dalam skala *likert* responden mendekati setuju dan senang adanya pemberian hadiah promosi jabatan di Kusuma Agrowisata Batu. bahwa dalam skala *likert* skor bobotnya mendekati 4 artinya mendekati setuju. Saran yang diberikan untuk karyawan di Kusuma Agrowisata Batu yaitu memberikan bimbingan pada karyawan agar mempermudah pekerjaan karyawan sehingga menciptakan kepuasan bagi karyawan serta memberikan promosi jabatan sesuai dengan prestasi karyawan. Pada pernyataan $X_{2.5}$ responden menjawab netral (N) sebanyak 35 responden atau 35%. Responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 28 responden. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) 19 responden dan responden yang menjawab tidak setuju (TS) 3 responden. Nilai rata-rata $X_{2.5}$ sebesar 3,74 bahwa dalam skala *likert* responden mendekati setuju atas setiap pekerjaan dilakukan sesuai keahlian masing-masing. bahwa dalam skala *likert* skor bobotnya mendekati 4 artinya mendekati setuju. Saran yang diberikan untuk Kusuma Agrowisata Batu yaitu perlu adanya pembinaan dan pelatihan agar karyawan bisa mengasah *softskill* yang dimiliki sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

3. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada pernyataan Y2 menjawab netral (N) sebanyak 37 responden atau 37%. Responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 27 responden. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) 19 responden dan responden yang menjawab tidak

setuju (TS) 2 responden. Nilai rata-rata Y2 sebesar 3,74 bahwa dalam skala *likert* responden mendekati setuju dengan kemampuan dan konsentrasi dalam pekerjaannya. bahwa dalam skala *likert* skor bobotnya mendekati 4 artinya mendekati setuju. Saran yang diberikan untuk Kusuma Agrowisata Batu yaitu memberikan waktu istirahat yang cukup dan jangan meberikan tugas tambahan di luar jam kantor. Pada pernyataan Y3 responden menjawab setuju (S) sebanyak 34 responden atau 34%. Responden yang menjawab Netral (N) sebanyak 32 responden. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) 15 responden dan responden yang menjawab tidak setuju (TS) 4 responden. Nilai rata-rata Y3 sebesar 3,70 bahwa dalam skala *likert* responden mendekati setuju dengan target waktu pekerjaan yang di berikan Kusuma Agrowisata Batu. bahwa dalam skala *likert* skor bobotnya mendekati 4 artinya mendekati setuju. Saran yang diberikan untuk karyawan Kusuma Agrowisata Batu yaitu tidak menunda tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan dan membantu pekerjaan lain yang belum selesai, sehingga pekerjaan nya cepat selesai. Untuk meningkatkan mutu pelayanan dan pelaksanaan tugas-tugas kantor maka setiap karyawan hendaknya menjadi karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan perlu meningkatkan kerja sama yang lebih erat antara sesama karyawan maupun antara pimpinan dengan karyawan sehingga para karyawan merasa diperhatikan. Dan perlunya penempatan personil yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan serta pendidikan yang dimiliki sedangkan suasana

kerja yang rutin kadang menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan.

4. Pada uji F (Uji secara Simultan) bahwa kedua variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Saran yang diberikan dalam penelitian ini agar perusahaan Kusuma Agrowisata Batu memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja para karyawan Kusuma Agrowisata, dengan lingkungan kerja apabila perusahaan dapat memanipulasi atau selalu memberikan perawatan terhadap sarana dan prasarana, baik yang secara fisik maupun non - fisik, karyawan akan merasa nyaman dan aman, begitupun dengan memberikan motivasi yang lebih baik, maka secara signifikan akan memperbaiki kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1992, Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Abraham H. Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation. Psychological Review*, Vol. 50, No. 4, July 1943.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen SumberDayaManusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.Muri Yusuf.2005. Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah). Padang: UNP Press.
- A.M. Sardiman. (2011). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Press.
- Adamy, Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ljokseumawe: UNPAM PRESS.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heller, Robert. *Motivating People. London: Dorling Kindersley Book, 1998.*
- Herlambang. (2014). Strata-1: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Karmand Mitra Andalan. Surabaya: Universitas Brawijaya.
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Agora.
- Herlambang. (2014). Strata-1: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Karmand Mitra Andalan. Surabaya: Universitas Brawijaya.
- Ilyas Hidayat (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang

- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 41 No.1 Desember 2016.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja SDM, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesembilan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Riduwan dan Sunarto. (2019). Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi. Bandung: Alfabeta.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Sardamayanti. (2001). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta Mandar Maju.
- Saydam, G.(2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*). Jakarta: Djambatan.
- Suparyadi (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Berasing Berbasis Kompetensi, Jakarta: Andi
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap



Kinerja Karyawan Pt . Kebon Agung Malang. Ekonomi Modernisasi, 8(2),
145–164.

