

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN KUSUMA AGROWISATA**

*(Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Batu.Kabupaten Batu)*

**Ach Barizi, Sri Nuringwahyu, Dadang Krisdianto**

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl. MT  
Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia  
LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia  
Email: barizia7@gmail.com

**ABSTRAK**

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 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 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  $3,11$ , 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**

**ABSTRACT**

*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  $3.245 > t$ -table  $1.989$ ,. And the variables of work environment and work motivation on employee performance simultaneously got a significant value of  $0.000$ . The value is  $< sig$   $0.05$ . In addition, the calculated  $F$  value is  $146.910$  while the  $F$  table is found to be  $3.11$  which comes from  $(k : n-k) (2: 85-2) = (2:83)$  then the calculated  $F$  value is  $218,890 > F$  table  $3.11$ , that in the research This variable work environment and work motivation have a positive and significant influence on employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

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.

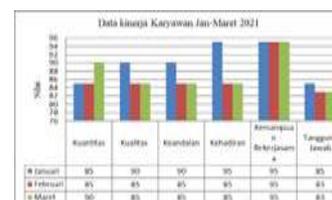
Kondisi sekarang ini perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa 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.

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 softskill kinerja karyawan yang ada didalamnya.

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Kusuma Agrowisata Batu.



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. Pinilaian 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.

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”

#### **RUMUSAN MASALAH**

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?

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Manajemen**

Menurut Simamora,(2001) dalam Sinambela (2015:7) Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses tersebut dimaksud melibatkan organisasi, arahan,

koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara, (2001) dalam Sinambela (2015:7-8). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

##### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedamaryanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

##### **Motivasi Kerja**

Menurut Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara, (2009:93) Motivasi adalah sebagai kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif”. Pola awal motivasi menggerakkan seseorang untuk mengetahui masalah pokok yang terkandung dalam motivasi sehingga mereka mengetahui apa yang mendorong seseorang itu mau bekerja adalah awal dan motif.

Veithzal Rivai (2010:455) bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai

hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Menurut Robbins (2008:222) motivasi adalah suatu usaha pendorong yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu.

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata “kinerja berasal dari kata – kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi yang telah di capai oleh seseorang karyawan”. Moeharionto (2012:69).

## **METODE PENELITIAN**

### **Waktu dan Wilayah Penelitian**

Waktu dalam menyusun dan melaksanakan dilakukan pada bulan november 2021. Wilayah, Kusuma Agrowisata Batu yang terletak di Jl. Abdul Gani Atas PO BOX 36 Batu, Malang, Jawa Timur

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey atau kuisioner dengan menggunakan skala likert (sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju).

### **Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan sampel**

#### **Populasi**

Menurut sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan kusuma Agrowisata Batu

#### **Sampel**

Menurut sugiyono (2019:127) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Penelitian ini pengambilan sampel dilakukan kepada karyawan kusuma agrowisata batu yang berjumlah 85 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 10, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil..

### **Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2019:135) “Metode survey merupakan suatu metode pengumpulan data yang menggunakan kuisioner atau angket. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Dependen (Y)**

Variabel Terikat (*Dependen*) yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

#### **Variabel Independen (X)**

Variabel bebas (*Independen*) yang diteliti dalam penelitian ini yaitu: lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2)

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2016:126) Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Menurut Sugiarto (2017:208) Reliabilitas berkaitan dengan derajat konsistensi data dan stabilitas data atau

temuan. *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan pengujian hipotesis, data yang diperoleh dalam penelitian akan diuji terlebih dahulu untuk memenuhi asumsi dasar dengan menggunakan:

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan peneliti untuk menguji apakah data yang disebar untuk menguji variabelnya terdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2004:199). Cara yang digunakan dalam uji normalitas ini dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* terdapat ketentuan Jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_1$  ditolak, dan  $H_2$  diterima. Jika  $\text{sig} > (0,05)$  maka  $H_1$  diterima, dan  $H_2$  ditolak.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016: 192) regresi linier berganda merupakan regresi dengan satu variabel variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Hasil dari regresi linier berganda ini sebagai gambaran bagaimana hubungan antara satu variabel dengan variabel lain

#### Uji F (Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05).

#### Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2019:97) “Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen.

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### UJI VALIDITAS

#### Uji Validitas Lingkungan kerja (X1)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	keterangan
X1.1	0.731	0.2133	Valid
X1.2	0.717	0.2133	Valid
X1.3	0.800	0.2133	Valid
X1.4	0.801	0.2133	Valid
X1.5	0.787	0.2133	Valid
X1.6	0.797	0.2133	Valid
X1.7	0.800	0.2133	Valid

Sumber: Data diolah, Januari 2022

Dari hasil uji diatas dengan menggunakan aplikasi SPSS diketahui bahwa semua variabel X1 dengan 7 item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ . Seperti contohnya pada X1.1 yang mempunyai  $r_{hitung} = 0,731$  yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,2133$ . Jadi semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

#### Uji Validitas Motivasi kerja (X2)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	keterangan
X2.1	0.734	0.2133	Valid
X2.2	0.769	0.2133	Valid
X2.3	0.785	0.2133	Valid
X2.4	0.805	0.2133	Valid
X2.5	0.828	0.2133	Valid

Sumber: Data diolah, Januari 2022

Dari hasil uji diatas dengan menggunakan aplikasi SPSS diketahui bahwa semua variabel X2 dengan 5 item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ . Seperti contohnya pada X2.1 yang mempunyai  $r_{hitung} = 0,734$  yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,2133$ . Jadi semua pertanyaan

yang digunakan dalam kuisioner dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

#### Uji kinerja karyawan (Y)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Y1	0.792	0.2133	Valid
Y2	0.773	0.2133	Valid
Y3	0.789	0.2133	Valid
Y4	0.710	0.2133	Valid
Y5	0.759	0.2133	Valid

Sumber: Data diolah, Juli 2022

Dari hasil uji diatas dengan menggunakan aplikasi SPSS diketahui bahwa semua variabel Y dengan 5 item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$ . Seperti contohnya pada Y yang mempunyai  $r_{hitung} = 0,707$  yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,195$ . Jadi semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

## UJI RELIABILITAS

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan kuisioner yang sudah disebarkan kepada 85 responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini didapatkan dari tabel hasil uji reliabilitas yaitu dengan menganalisa *Alpha Cronbach* dengan perhitungannya menggunakan korelasi bantuan SPSS. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini

### Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	17

Sumber : data diolah Juni 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0,984 lebih besar dari 0,60 dapat di katakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari item/butir/kuesioner adalah sangat Reliabel. Dengan demikian disimpulkan bahwa semua instrumen yang di hasilkan dapat dipergunakan memenuhi syarat dan layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:60) Uji normalitas digunakan untuk menukur data yang berskala ordinal, interval maupun rasio. Menurut Riadi dan Edi (2016:122) pada uji One Sample Kolmogrov-Smirnov terdapat ketentuan sebagai berikut:

- .Jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_1$  ditolak, dan  $H_2$  diterima
- Jika  $\text{sig} > (0,05)$  maka  $H_1$  diterima, dan  $H_2$  ditolak

## Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.42553681
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.096
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.002
Asymp. Sig. (2-tailed)		.268

Sumber: data diolah, Juni 2022

Berdasarkan tabel uji kolmogorof-smirnov dapat diketahui bahwa nilai unstandardized residual memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,268 yang berarti  $> 0,05$  atau 5%, ini mengartikan bahwa data terdistribusi dengan normal.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.736	1.010		1.718	.090
X1	.269	.083	.377	3.245	.002
X2	.522	.115	.530	4.555	.000

## 1. Kostanta (a)

Nilai kostanta (a) sebesar 1,736 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) diasumsikan dengan nilai 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,736.

## 2. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,269. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja (X1), satu satuan variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,269% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

## 3. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai Koefisien motivasi kerja (X2) sebesar 0,551. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja (X2) satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,522 % dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

**Uji T (Parsial)**

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.736	1.010		1.718	.090
X1	.269	.083	.377	3.245	.002
X2	.522	.115	.530	4.555	.000

dapat dijelaskan sebagai berikut:  
 Sumber: Data diolah juni 2022

a. Uji t lingkungan kerja (X1)

Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 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 signifikan terhadap kinerja karyawan Kusuma Agrowisaata Batu.

b. Uji t motivasi kerja(X2)

Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah 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 signifikan terhadap kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu.

**Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	611.652	2	305.826	146.910	.000 <sup>a</sup>
Residual	170.701	82	2.082		
Total	782.353	84			

Sumber: Data diolah, Januari 2022

Berdasarkan data di atas diketahui nilai signifikansi 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 H3 diterima 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 signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

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

- 1) 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.

## SARAN

- 1 Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja (X1) bahwa pada pernyataan X1.5 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.

- 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 Agrowisata 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.
- 3 Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan Y3 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 pekerjaannya 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 pKusuma 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 Sumber Daya Manusia*. 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.
- Moheriono. 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 Peneliti  
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.