

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tunas Auto Graha (TAG) Toyota Palembang

Boy Adi Patrio<sup>1</sup>, Suhada<sup>2</sup>, Muhammad Najib<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Palembang, [boyadipatrio7@gmail.com](mailto:boyadipatrio7@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang, [suhada@univ-pgripalembang.ac.id](mailto:suhada@univ-pgripalembang.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas PGRI Palembang, [mn7605@gmail.com](mailto:mn7605@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian mempunyai tujuan agar bisa tahu seberapa berpengaruh lingkungan dan motivasi kerja kepada prestasi kerja karyawan PT Tunas Auto Graha Toyota Palembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh sebanyak 31 penerima. Data diperoleh dilakukan dengan pernyataan dan menganalisis memakai linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil dari penelitian memeprihatkan kenyataan lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan tepat baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

### ABSTRACT

*This research was conducted to examine the impact of workplace conditions and employee motivation on the job performance of staff at PT Tunas Auto Graha Toyota Palembang. A quantitative design was employed, applying a saturated sampling technique involving 31 participants. Data collection was carried out through questionnaires, and the responses were processed using multiple linear regression with the aid of SPSS software. The findings reveal that both the work environment and motivation exert a positive and significant influence on employee performance, whether considered individually or collectively.*

**Keywords:** Work Environment, Work Motivation, Work Performance

### A. PENDAHULUAN

Kinerja suatu usaha sangat bergantung pada tenaga kerja yang produktif. kondusif dan motivasi kerja yang sangat tinggi dapat menaikkan prestasi karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek langsung dan tak langsung seperti kenyamanan, fasilitas, hubungan kerja, serta budaya kerja. Motivasi kerja ada kaitan ke dorongan baik dari luar maupun dalam diri pegawai sendiri agar mencapai tujuan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT Tunas Auto Graha Toyota Palembang untuk mengukur pengaruh dua variabel tersebut terhadap prestasi kerja karyawan. Dari data lapangan yang didapatkan pada karyawan TAG Toyota kota Palembang beberapa kendala yang memengaruhi kondisi lingkungan kerja juga teridentifikasi, antara lain keterbatasan fasilitas kantor, seperti ketersediaan komputer untuk mendukung pekerjaan administrasi maupun bagian gudang. Hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja karyawan serta menimbulkan rasa kurang nyaman dalam bekerja. Selain itu, suasana lingkungan kantor TAG Toyota di Kota Palembang pada pagi hari terlihat cukup padat dan sibuk. Hal ini disebabkan karena seluruh karyawan diharapkan hadir tepat waktu pukul 08.00 WIB untuk mengikuti briefing pagi. Dalam pelaksanaannya, beberapa karyawan menyampaikan harapan agar *briefing* tidak hanya berfokus pada evaluasi kesalahan dan penyampaian target, tetapi juga disertai dengan motivasi dan arahan yang membangun guna mendukung semangat kerja.



## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Mangkunegara (2021), Lingkungan Kerja yang kondusif—meliputi keamanan, interaksi sosial yang baik, dan fasilitas memadai—dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas. Ardillah (2020) menambahkan bahwa faktor fisik seperti pencahayaan, kebersihan, ventilasi, tata ruang, dan fasilitas kerja berperan penting dalam mendukung kenyamanan. Sartika Wahyuni (2020) mengatakan jika lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh langsung kepada kinerja dan kepuasan pegawai.

### **2. Faktor Lingkungan Kerja**

Ardillah (2020) menyebut faktor-faktor lingkungan kerja meliputi warni ruangan, kebersihan, cahaya, siklus angin, keselamatan, berisik, bentuk ruangan, fasilitas pegawai, dan fasilitas teknologi.

### **3. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja, menurut Rivai & Saepuloh (2017), ialah seperangkat sikap dan angka serta mendorong pribadi demi menggapai tujuan. Teori kebutuhan Maslow (Ardillah, 2020) menguraikan lima tingkatan motivasi: fisiologi, kemanan, sosial, menghargai, dan kemampuan. Budi (2023) menyebut motivasi sebagai faktor pendorong perilaku kerja giat yang memengaruhi pencapaian hasil optimal.

### **4. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi seperti kepuasan kerja, disiplin, tanggung jawab, loyalitas, kreativitas, dan partisipasi.

- a) faktor dorongan pegawai dan penyemangat motivasi baik luar maupun dalam.
- b) Tujuan bersama agar bisa dicapai.
- c) Rencana agar setiap pegawai maupun perkelompok bisa memuaskan satu tujuan bersama dengan mekanik psikologi yang akan di gambarkan secara dalam tujuan bersama.

### **5. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja mempunyai sejumlah kesepakatan agar dalam penerapannya. kesepakatan tersebut memperlihatkan manfaat agar membentuk individu yang kerja dengan cara cermat serta efisien. Menurut Melayu (dalam Sartika Wahyuni, 2020), tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan semangat serta kepuasan tiap pegawai.
2. Mendorong peningkatan kerja.
3. Menumbuhkan disiplin dalam bekerja.
4. Membuat suasanaharmonis serta hubungan antar individu kerja baik.
5. Menambah keihlasan, kreatif serta keikut bersamaan pegawai.
6. Menanamkan cara tanggung jawab yang lebih tinggi kepada tugas.
7. Mengoptimalkan proses pengadaan tenaga kerja.
8. Meningkatkan efisiensi dalam pemanfaatan peralatan maupun bahan baku.

### **6. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja, menurut Jayen et al. (2023), ialah jerih payah kualitas dan produktivitas serta dicapai karyawan dengan tanggungannya. Stie et al. (2017) menekankan ialah yang mempengaruhi kemampuan, kemauan, serta lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya (Waridin & Bambang, 2015; Supardi & Anwar, 2019) memperlihatkan ialah lingkungan kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh baik dan tepat pada prestasi kerja karyawan.

## 7. Faktor Prestasi Kerja

### a) Faktor Kemampuan.

Dari sisi psikologis, kapasitas seorang pekerja mencakup dua unsur utama, yaitu kecerdasan intelektual (IQ) serta kompetensi nyata yang diperoleh dari pengetahuan dan keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan di atas rata-rata, dibarengi melatar belakang pendidik serta tepat sesuai posisi untuk dijalani serta mempunyai keahlian teknis dalam melaksanakan tugas sehari-hari, cenderung lebih mudah meraih kinerja yang optimal. Dengan demikian, setiap pegawai sebaiknya ditempatkan pada bidang yang selaras dengan kompetensi yang dimilikinya.

### b) Faktor Motivator

Dorongan kerja pada dasarnya terbentuk dari perilaku atau sikap yang ditunjukkan seorang pegawai ketika menghadapi kondisi pekerjaan. Motivasi dapat dipahami sebagai keadaan internal yang mengarahkan tenaga dan perhatian karyawan untuk mencapai target organisasi. Keadaan mental memiliki peranan penting karena menjadi pendorong utama agar pegawai berupaya meraih hasil kerja secara optimal. Oleh sebab itu, seorang pekerja dituntut memiliki kesiapan psikofisik, yakni kesiapan secara emosional, jasmani, pemahaman atas sasaran yang ingin dicapai, serta kemampuan menumbuhkan rasa cinta lingkungan yang baik, positif dan kebersamaan kemanan bersama rekan kerja lain.

## C. METODE PENELITIAN

Metode ini masuk ke jenis penelitian kuantitatif. Yang memanfaatkan penelitian berupa data angka-angka sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan. Data yang terkumpul kemudian dihitung dengan angka dan di jabarkan dengan tehnik statistika (Mukhid, 2021, hlm.14). Adapun cara mengambil sampelnya yaitu dengan menerapkan didalam penelitian bahwa ini adalah metode sampling jenuh.

### 1. Obyek dan Lokasi Penelitian

Lokasinya adalah di Jl. Perintis Kemerdekaan, Kuto Batu, Kec. Ilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

### 2. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan teori yang sudah di paparkan didalam penelitian lingkungan kerja dioperasionalkan menjadi beberapa indikator yang terdiri dari: warna ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, pertukaran udara, jaminan keamanan, kebisingan, tata ruang, fasilitas kerja, fasilitas teknologi, serta hubungan sosial/interaksi kerja

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja dimana hal yang sangat beraturan mempunyai rasa aman tersendiri untuk pegawainya di PT.TAG Toyota Palembang.	1. Warna ruangan 2. ruang bersih 3. cahaya 4. siklus angin 5. Jaminan aman 6. suara 7. Tata ruang 8. Fasilitas kerja 9. Fasilitas teknologi 10. Hubungan social	Likert

Ardillah (2020)



2	<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	Tujuan dari dalam diri sendiri untuk giat kerjadi TAG Toyota Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecukupan diri sendiri</li> <li>2. kecukupan rasa aman</li> <li>3. kecukupan sosial</li> <li>4. penilaian</li> <li>5. pengakuani diri</li> <li>6. puas kerja</li> <li>7. Disiplin</li> <li>8. Loyalitas</li> <li>9. Kreativitas</li> <li>10. Tanggung jawab</li> </ol>	Likert
			Sartika Wahyuni (2020)	
3	<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	Kinerja karyawan tercermin melalui hasil yang diperoleh, baiknya dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang di embannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab kerja</li> <li>2. perhitungan kerja</li> <li>3. disiplin waktu</li> <li>4. Keandalan</li> <li>5. Sikap pekerjaan</li> <li>6. Kerjasama tim</li> <li>7. Disiplin kerja</li> <li>8. Pemahaman tugas</li> <li>9. Ketelitian</li> <li>10. Penyelesaian target</li> </ol>	Likert
			Syanan & Magdalena (2023)	

### 3. Variabel

Sugiyono (2022) Variabel penelitian ialah semua hal mencakup apapun peneliti dengan menafsirkan apa yang dipelajari untuk menyerap informasi darinya dan kemudian menyimpulkan. Maka dalam peneliti ini dijelaskan berikut.

**a. Independent (Bebas) Menurut Sugiyono (2022),**

Variabel *Independent* ialah yang berpengaruh serta membuat perubahan menjadi variabel *dependen* (terikat). berdasarkan pengertian diatas, peneliti merupakan variabel (bebas) yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

**b. Dependent (Terikat) Menurut Sugiyono (2022)**

Variabel *Dependent* adalah yang mempengaruhi dari variabel *independent*. Berdasarkan penegrtian variabel diatas Variabel terikat penelitian yaitu Prestasi Kerja (Y).

### 4. Populasi dan Sampel

#### Populasi

Sugiyono (2022), ialah dapat dipahami dengan keseluruhan kelompok serta menjadi ruang lingkup penelitian, yang di dalamnya mencakup titik dengan ciri yang bersifat dominan dimana sudah diukur oleh peneliti agar di telaah dengan baik serta dijadikan dasar kedalam penarikan kesimpulan.

No.	Kategori	Jumlah (Orang)
1	Staff Tetap	20
2	Sales	8
3	Trainee	1
4	Security ( <i>Outsourcing</i> )	2
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>

## Sampel

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa ialah suatu tempat kecil yang sebenarnya mempunyai ciri dan sifat dominan. Peneliti menggunakan tehnik sampling jenuh. Metode tersebut berarti memenentukan sampel dilakukan dengan melibatkan seluruh anggota populasi sesuai kriteria yang ditetapkan peneliti. Oleh sebab itu angka penerima menggunakan penelitian ini adalah keseluruhan populasi pada departemen TAG Toyota Palembang, yaitu sejumlah 31 orang.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

### a. Sumber Data

#### Data Primer

Menurut Sugiyono (2022), data dalam ialah jenis data yang dimana didapatkan dengan cara langsung dari lapangan pihak yang menjadi objek penelitian. Dalam kasus ini, sejumlah data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 31 karyawan TAG Toyota Palembang yang telah mengalami proses promosi maupun mutasi jabatan. Sumber data tersebut digunakan untuk mengetahui serta menggambarkan karakter individu, yang diperoleh melalui *personality test* dengan instrumen DISC personal profile system adalah kepribadian yang digunakan untuk memahami gaya prilaku manusia.

#### Data Sekunder

Sugiyono (2022) Data sekunder ialah perdata yang didapatkan peneliti dengan tidak langsung dengan media penghubung dari sebuah angka yang dimana sudah disatukan serta didokumentasikan dengan individu lain. angka ini mencakup informasi yang telah dikumpulkan dan didokumentasikan sebelumnya oleh pihak manajemen TAG Toyota Palembang.

#### Skala Pengukuran

Instrumen penjumlahan untuk dipakai didalam penelitian ini ialah skala likert. Sugiyono (2022), ini berfungsi agar menilai respon, pandangan, maupun tanggapan individu dan kelompok terhadap suatu yang terjadi secara sosial. Hasil akhir dari penggunaan skala Likert akan menunjukkan kecenderungan sikap responden, yang ditentukan melalui perhitungan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan.

Didalam pengukuran peneliti ini, angka yang diperoleh disatukan dengan penyebaran pernyataan serta metode dokumentasi atau foto data langsung lapangan. Kedua teknik tersebut dipilih agar informasi yang diperoleh sesuai dengan fokus penelitian, yakni agar tahu isi dara yang memengaruhi kondisi suatu lingkungan tempat kerja serta motivasi tempat terjadi kapada cara kerja pegawai di PT Tunas Auto Graha Toyota Palembang.

### b. Teknik Uji Coba Instrumen

#### Uji Validitas

Uji dalam penelitian mengarah kepada ukuran tepat ke pernyataan didalam suatu pengukuran hal serta memang menjadi sasaran ukurannya. Dalam konteks penelitian kuantitatif, validitas didasarkan pada pendekatan empiris yang menitikberatkan pada aspek bukti, objektivitas, kebenaran logis, penalaran deduktif, serta dukungan data faktual dan angka (Budiastuti & Bandur, 2018).

#### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022), uji ini adalah satu pengujian agar mengetahui sampai mana jumlah hasil ukur yang sudah dilakukan dengan memakai metode sama akan



menguntungkan angka yang tidak kemana-mana atau stabil. diDalam konteks merupakan, reliabilitas mengacu pada kemampuan instrumen penelitian (misalnya, kuesioner atau tes) untuk menghasilkan hasil yang sempurna jika ukuran yang dipakai secara terus menerus berulang kali pada objek yang sama dalam kondisi yang serupa.

### c. Teknik Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji pengukuran ini merupakan teknik analisis serta bertujuan agar memastikan jika data penelitian asal usul dari lahirnya populasi dengan cara distribusi normal. Distribusi ini sendiri ditandai dalam bentuk sebaran rata, yang mana setiap angka nilai ratanya median serta modus ada diurutan pusat (Nuryadi dkk., 2017, hlm.79). pengukuran penelitian tersebut ini, peneliti menerapkan uji Kolmogorov-Smirnov yang lazim dipakai agar menilai kenormalan angka. Rumus dasar pengujian tersebut meliputi:

Merancang hipotesis:

Jika sig. < 0,05, maka disebut angka tidak normal.

Jika sig > 0,05, maka disebut angka data normal.

#### Uji Multikolinieritas

Priyanto (2018), mendefinisikan multikolinieritas artinya antara variable independent diantara variable bebas. Diukur dengan menggunakan tingkat ketaatan dengan menunjukkan nilai *Tolerance*: Jika VIF kurang dari sepuluh didapatkan multikolinieritas dan VIF lebih dari sepuluh dan jika *Tolerance kurang dari nol satu*. Maka tidak terjadi multikolinieritas. Uji ini ialah sesuatu asumsi klasik dalam analisis berganda yang mempunyai tujuan untuk tahu akan hubungan tinggi antara variabel bebas independent didalam suatu desain regresi. Dari penggunaan pengujian ini, uji multikolinieritas memakai uji hubungan antar variabel langsung, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian dilakukan dengan aplikasi SPSS 25

#### Uji Heteroskedastisitas

Mengemukakan bahwa ketidaksetaraan residual pada suatu pengamatan kepengamatan yang lain. menggunakan uji *scatterplot* titik-titik memiliki pola yang baik, menempit melebar, bergelombang. Mendasari uji heteroskedastisitas jika mempunyai pola tersebut, seperti titik berbentuk bentuk tertentu yang sangat teratur. Di Dalam pengujian ini Heteroskedastisitas dicapai memakai aplikasi SPSS 25

#### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menginvestigasi memengaruhi variable independen kepada satu variable terikat. Priyatno (2021), berpendapat yang secara farsial secara bersama-sama atau simultan antara dua variable atau banyak variable independen terhadap satu variable dependent.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \text{eror}$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

X1 = Variabel Lingkungan Kerja

X2 = Variabel Semangat Kerja

b1 = Koefisien Regresi variabel X1

b2 = Koefisien Regresi variabel X2

e = Error (diasumsikan nilai 0)

**d. Analisis Koefisien Korelasi**

Menurut Priyatno (2021), uji korelasi di gunakan agar tahu sebanyak apa dan seerat apa keterkaitan diantara satu sisi dan sisi yang berlawanan. Teknik perhitungan ini yang dipakai adalah **Pearson Product Moment**, yang dihitung aplikasi SPSS versi 25.

**e. Kriteria interpretasi hasil uji:**

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) memberikan gambaran arah sekaligus tingkat keeratan hubungan antar variabel. Jika  $r$  bernilai positif (+), maka hubungan antar variabel bergerak searah. Jika  $r$  bernilai negatif (-), maka hubungan yang terbentuk bersifat berlawanan. Semakin mendekati angka 1, maka hubungan dianggap sangat kuat, sedangkan semakin dekat dengan 0 menunjukkan hubungan yang lemah.

**f. Analisis Koefisien Determinasi**

Priyatno (2021) Merupakan suatu koefisien untuk setiap variable bebas dan variable terikat. Koefisien determinasi dinilai 0 sampai dengan 1. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipakai agar mengukur sebesar apa kemampuan variabel independen (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (Prestasi Kerja). Uji ini dihitung dengan memakai SPSS versi 25.

Kriteria pengujian

Nilai  $R^2$  sebesar antara 0 hingga 1 (atau 0% hingga 100%).

Dengan dekat 1, berarti keahlian variabel tersebut dengan jelas semakin kuat.

**g. Uji Hipotesis****Uji t (Secara Parsial)**

Priyatno (2021), Dijelaskan bahwa secara parsial hubungan diantara variabel bebas dan variabel terikat dengan pengujian memakai uji-t. Uji ini berfungsi agar terbukti benarnya hipotesis yang dilaksanakan dan dirumuskan peneliti. didalam pengujian ini digunakan teknik **Independent Samples T-Test**, yaitu prosedur analisis yang dipakai agar perbandingan nilai setiap ratanya diambil dari kedua kelompok serta tidak saling berkaitan dan didapatkan ketahu jika benar ada sebuah beda serta tepat antara keduanya.

**Uji F (Secara Simultan)**

Pendapat Priyatno (2021) menyatakan Uji ini menggunakan agar terlihat apakah benar variabel bebas secara simultan mempunyai yang berpengaruh pada variabel yang tidak bebas. F-test sendiri merupakan teknik statistik yang dipakai untuk menilai perbedaan antar varians, sekaligus menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan.

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil Analisis Data**

Data di olah berjumlah 31 *stuff* TAG Toyota Palembang. Kuesioner pernyataan yang disebar 31, kuesioner pernyataan yang tidak dikembalikan 0, jadi kuesioner yang digunakan 31.

**Uji Coba Instrumen**

Uji validitas dan reabilitas yang alat ukur valid atau dapat dipercaya. menyebarkan kusioner kepada *stuff* TAG Toyota Palembang. Kusioner tersebut terdapat 30 pertanyaan, yang terbagi 3 (tiga) variabel, masing masing 10 pernyataan.



### Uji Validitas

Ditujukan valid atau tidak valid suatu kuesioner dimana kuesioner memberikan hasil yang signifikan, dimana nilai taraf signifikan = 0,05 atau 5%

#### Lingkungan Kerja (X1)

No	Keterangan	Rhitung	Rtabel	Hasil Validitas
1	X1 1	0,554223797	0.355	Valid
2	X1 2	0,463444052	0.355	Valid
3	X1 3	0,632444921	0.355	Valid
4	X1 4	0,509700514	0.355	Valid
5	X1 5	0,541121685	0.355	Valid
6	X1 6	0,544905385	0.355	Valid
7	X1 7	0,553557233	0.355	Valid
8	X1 8	0,537475963	0.355	Valid
9	X1 9	0,489798042	0.355	Valid
10	X1 10	0,565901083	0.355	Valid

#### Motivasi Kerja (X2)

No	Keterangan	Rhitung	Rtabel	Hasil Validitas
1	X1 1	0,472849124	0.355	Valid
2	X1 2	0,482867109	0.355	Valid
3	X1 3	0,391535235	0.355	Valid
4	X1 4	0,458768133	0.355	Valid
5	X1 5	0,530848459	0.355	Valid
6	X1 6	0,449328974	0.355	Valid
7	X1 7	0,66696805	0.355	Valid
8	X1 8	0,388705556	0.355	Valid
9	X1 9	0,585375726	0.355	Valid
10	X1 10	0,640824083	0.355	Valid

#### Prestasi Kerja (Y)

No	Keterangan	Rhitung	Rtabel	Hasil Validitas
1	Y1	0,375737387	0.355	Valid
2	Y2	0,47786887	0.355	Valid
3	Y3	0,598900755	0.355	Valid
4	Y4	0,45874711	0.355	Valid
5	Y5	0,60012502	0.355	Valid
6	Y6	0,56000896	0.355	Valid
7	Y7	0,47233608	0.355	Valid
8	Y8	0,41792498	0.355	Valid
9	Y9	0,454813018	0.355	Valid
10	Y10	0,681837417	0.355	Valid

Dari hasil tabel yang ada diatas semua item dinyatakan benar karena Rhitung lebih besar dari Rtabel dan data dapat digunakan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan demi tahu dimana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang stabul apabila menggunakan dalam kondisi yang sama secara berulang. Uji ini menggunakan *Crombach's Alpha* yang dianalisis melalui program SPSS versi 25.

No	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas		Hasil reliabilitas
		Cronbach alpha (a)	Nilai alpha	
1	Lingkungan kerja	0.756	0.60	Reliabeli
2	Motivasi kerja	0.963	0.60	Sangat reliabel
3	Prestasi kerja	0.643	0.60	Cukup reliabel

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.07139991
Most Extreme Differences	Absolute	.488
	Positive	.451
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel, Hasil pengujian menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan angka 0,200, serta berada di atas angka signifikans 0,05. Temuan menandakan jika distribusi residual bersifat normal. Diambil kesimpulannya, dinyatakan bahwa setiap asumsi normalitas terpenuhi sehingga angka data didapat digunakan untuk analisis regresi pada tahap berikutnya.

### Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja	.994	1.006
Motivasi Kerja	.994	1.006

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Didapatkan angka hasil yang ditampilkan pada tabel, diketahui jikalau variabel Lingkungan tempat Kerja serta Motivasi tempat Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,994 serta VIF senilai 1,006. Angka tersebut sesuai dengan syarat uji multikolinieritas, yaitu Tolerance lebih besar dari angka 0,10 dan VIF di bawah 10. Oleh karena itu, dapat kesimpulan jika kepada model ini yang digunakan tidak dapat ditemukan serta adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian analisis regresi untuk memeriksa apakah ada beda varian (sisaan) antara penglihatan yang berbeda-beda. dilakukan uji ini mempunyai tujuan serta tahu apa ada varians dari galat (*error*) dalam model regresi sama untuk semua nilai variabel independen (X) atau berbeda-beda. Hasil uji ini ada ditabel ini:

Variabel	Sig. (p-value)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.465	Tidak terjadi heterokedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0.921	Tidak terjadi heterokedastisitas



Diketahui bahwa variabel Lingkungan tempat Kerja (X1) memperoleh angka signifikansi 0,465, sedangkan Motivasi tempat Kerja (X2) menunjukkan angka 0,921. Karena keduanya melebihi batas 0,05, maka yang dapat dinyatakan jika gejala heteroskedastisitas jangan ditemukan dalam model regresi. Hal ini berarti persyaratan asumsi yang klasik pada perhitungan regresi berganda telah terpenuhi.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini bermaksud agar mengetahui antar variabel (X1) dan variabel (X2) terhadap variabel (Y) Ada hubungannya atau tidak. Perhitungan uji regresi linear berganda dikerjakan dengan alat yang membantu program komputer spss versi 25. Hasil perhitungan ini kita lihat pada tabel dibawah:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	29.699	4.676		6.352	.000
	Lingkungan Kerja	.166	.099	.968	2.669	.005
	Motivasi Kerja	.492	.012	.083	10.820	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pada hasil pengujian linier berganda pada tabel 4.15 dapat memperoleh koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0.166 dan angka dimulai koefisien pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.492 dan nilai konstanta sebesar 29.699.

### Hasil Uji t Variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja)

Nilai koefisien ini regresi (B) dengan angka 0,166, sehingga menunjukkan angka naik 1 satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,166 satuan, jika variabel lain tetap.

Nilai t hitung = 2,669 sehingga signifikansi = 0,005

dikarena angka signifikansi kecil dari 0,05, agar secara parsial, Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan pada Prestasi Kerja.

### Hasil Uji t Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja)

Koefisien regresi (B) diperoleh sebesar 0,492, yang mengindikasikan bahwa meningkat sebanyak satu unit, maka variabel Prestasi Kerja juga akan bertambah sebesar 0,492 unit, jika variabel lain tetap.

Nilai t hitung = 10,820 agar signifikansi = 0,000

dikarena angka signifikansi kecil dari 0,05, agar secara parsial, Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### Persamaan Regresi Linier Berganda

Dengan nilai hitung yang didapatkan sama seperti ini:

$$[Y=29,699+0,166 (X_1) + 0,492 (X_2)]$$

Artinya:

29,699 adalah nilai konstanta (nilai Y jika X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = 0)

0,166 adalah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

0,492 adalah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

### Kesimpulan

Baik Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) maupun Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai manfaat baik dan tepat memiliki pada Prestasi Kerja.

Dari nilai B, dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja mempunyai manfaat besar pada Prestasi

Kerja dibandingkan Lingkungan Kerja, dikarena mempunyai koefisien regresi yang lebih tinggi.

### Hasil Uji Korelasi

Koefisien korelasi merupakan alat ukur statistik yang digunakan untuk menggambarkan derajat serta arah keterkaitan antara dua variabel. Rentang nilainya berada di antara -1 sampai +1, di mana nilai -1 menunjukkan adanya hubungan negatif yang sempurna, nilai +1 menandakan adanya hubungan positif yang sempurna, sedangkan nilai 0 berarti tidak terdapat hubungan sama sekali. Berikut disajikan tabel hasil perhitungan koefisien korelasi:

		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.855	.749
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	31	31	31
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.855	1	.888
	Sig. (2-tailed)	.398		.380
	N	31	31	31
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.075	.089	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	31	31	31

Uji korelasi Pearson dilaksanakan agar melihat hasil hubungan antar variabel, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja. Hasil analisis korelasi disajikan pada tabel berikut:

1. Korelasi antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Nilai Pearson Correlation = 0,855

Nilai Sig. (2-tailed) = 0,000

Artinya mempunyai erat hubungan dan tepat antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, karena nilai korelasi mendekati +1 dan signifikan di bawah 0,05.

2. Korelasi antara Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

Nilai *Pearson Correlation* = 0,749

Nilai Sig. (2-tailed) = 0,000

Hasil ini memperlihatkan jika hubungan tersebut erat antara Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja, karena angka korelasi berada pada kisaran kuat (0,60–0,79) dan signifikan.

3. Korelasi antara Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

Nilai Pearson Correlation = 0,888

Nilai Sig. (2-tailed) = 0,000

Hasil ini memperlihatkan jika hubungan tersebut erat antara Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja, karena nilai korelasi mendekati +1 dan signifikan.

### Kesimpulannya:

Semua variabel memiliki hubungan yang signifikan satu sama lain. Hubungan paling kuat terjadi diantara kedua variabel tersebut antara Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (=0,888). angka ini mendukung bahwa baik Lingkungan Kerja maupun Motivasi Kerja berkaitan erat dengan Prestasi Kerja, yang sejalan dengan hasil analisis regresi sebelumnya.



### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, yang selalu dilambangkan dengan  $R^2$ , adalah variasi statistick serta menunjukkan beberapa benar model ini agar sepadan ke data sampel. Secara sederhana,  $R^2$  mempunyai cara ukur porsi ukuran dalam variabel dependen (terikat) serta didapat menjelaskan dengan variabel (bebas) dalam model. Nilainya berkisar antara 0 dan 1, dengan angka tinggi memeprihatikan kecocokan angka baik. Berikut perhitungan data nya :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 <sup>a</sup>	.245	.479	2.53998

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Keja

Berdasarkan Tabel, diperoleh hasil sebagai berikut:

$R$  (Koefisien Korelasi Berganda) = 0,580

$R$  Square = 0,245

Adjusted  $R$  Square = 0,479

Std. Error of the Estimate = 2,53998

Nilai  $R$  Square dengan angka 0,245 memperlihatkan dengan nilai 24,5% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama. Sementara yang tidak termasuk yaitu 75,5% dijeplak oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam model ini.

### Kesimpulan

Nilai  $R$  Square yang diperoleh tergolong cukup baik, meskipun ada beberapa pengaruh hal lainnya serta tidak masuk didalam variasi itu. Hasil ini juga memeprihatikan jika Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi serta nyata pada Prestasi Kerja, walaupun tidak menjadi satu-satunya faktor penentu.

### Hasil Uji t

Uji-t adalah metode statistik agar menunjukkan beda rata dua variabel itu sampel, atau membandingkan rata sampel dengan nilai yang diketahui. Berikut perhitungan uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.116	.720		.176	.853
	Lingkungan Kerja	.413	.199	.347	2.887	.004
	Motivasi Kerja	.511	.162	.432	3.876	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Keja

Berdasarkan tabel diatas didapatkan

1. Variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja)

Koefisien regresi (B) = 0,413

t hitung = 2,887

Sig. = 0,004

Karena angka signifikansi  $0,004 < 0,05$ , didapatkan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan kepada Prestasi Kerja. Yang dimana mempunyai arti, semakin positif baik lingkungan tempat kerja, maka akan semakin meningkatkan prestasi tempat kerja.

## 2. Variabel $X_2$ (Motivasi Kerja)

Koefisien regresi (B) = 0,511

t hitung = 3,876

Sig. = 0,000

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikans senilai 0,000 lebih kecil daripada 0,05. dengan hal ini menegaskan jika variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan kepada variabel Prestasi Kerja. Dengan kata lain, peningkatan motivasi mempunyai setiap pegawai maka karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang dicapai.

## 3. Konstanta

B (Constant) = 0,116

Sig. = 0,853

Konstanta tidak signifikan, namun tidak mempengaruhi makna utama dari model regresi karena fokus utama adalah pada pengaruh masing-masing variabel independen.

## Kesimpulan

Kedua variabel independen tersebut yaitu Lingkungan tempat Kerja ( $X_1$ ) serta Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh satu dan tapat kepada Prestasi Kerja (Y). Motivasi Kerja mempunyai pengaruh lebih besar pada Prestasi Kerja jika dilihat Lingkungan Kerja, dilihat dari nilai koefisien dan t hitung yang lebih tinggi.

## Hasil Uji F

Uji F ialah uji statistick yang mempergunakan perbandingan ukuran antar dua sampel atau lebih. Berikut perhitungan uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.205	2	12.603	34.611	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26.305	29	20.611		
	Total	31.510	31			

a. Dependent Variable: Prestasi Keja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,611 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena angka tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Dengan kata lain, kedua variabel bebas dapat digunakan untuk menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan.

## Pembahasan

Melalui uji regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 0,116 + 0,413X_1 + 0,511X_2$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,580 memperlihatkan degan hubungan positif pada tingkat sedang, sementara nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 24,5% memodifikasi bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) hanya mampu



menjelaskan 24,5% variasi Prestasi Kerja (Y), serta sisanya mempunyai pengaruh faktor luar kurang ketelitian. Uji parsial (t-test) memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja (sig. 0,004 < 0,05) dan Motivasi Kerja (sig. 0,000 < 0,05) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dari kedua variabel, Motivasi Kerja memberikan kontribusi lebih dominan karena koefisien regresinya lebih besar. Selain itu, hasil uji simultan (F-test) juga menunjukkan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti kedua variabel bebas mempengaruhi positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT Tunas Auto Graha Toyota Palembang. Temuan ini memperkuat penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan aktivitas *stuff*.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesis menggunakan uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Tunas Auto Graha Toyota Palembang.
2. Uji hipotesis dengan uji t secara parsial untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja secara parsial juga memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Tunas Auto Graha Toyota Palembang.
3. Uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti kedua variabel tersebut secara simultan memengaruhi prestasi kerja karyawan PT Tunas Auto Graha Toyota Palembang.

### Saran

1. Tetap menjaga serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang sudah terjalin baik antara karyawan, pimpinan, dan bawahan.
2. Memberikan perhatian yang lebih terhadap motivasi kerja karyawan dan terus berupaya meningkatkannya.
3. Mempertimbangkan kembali berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi prestasi kerja karyawan, di luar faktor lingkungan dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardillah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Budi, S. (2023). *Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jayen, A., dkk. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mukhid, A. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.

- Priyatno, D. (2021). *Teknik Analisis Data SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Priyanto, D. (2018). *Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, V., & Saepuloh, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sartika Wahyuni. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya: Media Nusa Creative.
- Stie, dkk. (2017). *Kinerja Pegawai dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Supardi, & Anwar, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja*. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 101–110.
- Syanan, & Magdalena. (2023). *Kinerja dan Produktivitas Pegawai*. Bandung: Refika Aditama.
- Waridin, & Bambang, S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 55–64.

