

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT POINT COFFE CABANG TANGERANG SELATAN

Muhammad Ihsan Malik ¹, Amirudin ²

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Ihsanmalik270@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² Dosen0127@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze the magnitude of the influence of the work environment, work motivation on employee performance at PT Point Coffe, South Tangerang Branch, partially and simultaneously. The research method used in this study is the Quantitative method. The population used is all employees of Point Coffe, South Tangerang Branch. which amounted to 50 employees from a total of 10 stores in South Tangerang, while the sampling technique used by the author in this study is the saturated sample method. Where the saturated sample is the entire population used as a sample, namely all employees at PT Point Coffe, South Tangerang Branch, totaling 50 employees. The data collection method used in this study is primary data. The primary data taken is the data from the answers of 50 respondents. The results of this study indicate that the Work Environment has a partial effect on Employee Work Performance at PT Point Coffe, South Tangerang Branch, which has been proven by the value of the results of t count > t table or $(3.788 > 2.011)$ this is also strengthened by the sig value <0.05 or $(0.000 < 0.050)$ Work Motivation has a partial effect on Work Performance at PT Point Coffe, South Tangerang Branch, as evidenced by the value of the results of t count > t table or $(2.793 > 2.011)$. This is also strengthened by the value $< sig.0.05$ or $(0.007 < 0.05)$. Work Environment and Work Motivation have a simultaneous effect on Work Performance at PT Point Coffe, South Tangerang Branch, as evidenced by F count > F table or $(15.625 > 3.20)$, this is also strengthened by the p value $< Sig.0.05$ or $(0.000 < 0.05)$.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT Point Coffe Cabang Tangerang selatan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Point Coffe Cabang Tangerang selatan. yang berjumlah 50 karyawan dari total jumlah 10 toko di Tangerang Selatan, adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah keseluruhan populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan pada PT Point Coffe Cabang Tangerang Selatan yang berjumlah 50 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 50 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Point Coffe Cabang Tangerang Selatan yang telah dibuktikan dengan nilai hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,788 > 2,011)$ hal ini diperkuat juga dengan nilai $sig < 0,05$ atau $(0,000 < 0,050)$ Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja PT Point Coffe Cabang Tangerang Selatan dibuktikan dengan nilai hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,793 > 2,011)$. Hal ini diperkuat juga dengan nilai $< sig.0,05$ atau $(0,007 < 0,05)$. Ligkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja pada PT Point Coffe Cabang Tangerang Selatan dibuktikan dengan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau atau $(15,625 > 3,20)$, hal ini juga diperkuat dengan p nilai $< Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini dilakukan di PT Point Coffe yang berkantor pusat di Jakarta Utara, namun dalam penelitian ini lingkup khususnya yaitu pada karyawan wilayah cabang Tangerang Selatan. PT Point Coffe didirikan pada tahun 2016 dan memiliki 120 cabang yang ada diindonesia. Namun terkait penelitian ini, sang peneliti hanya meneliti cabang tangerang selatan dan jumlah total karyawan yang diteliti dicabang tangerang selatan sebanyak 50 karyawan

Adapun data kinerja karyawan di PT Point Coffe pada cabang karyawan Tangerang Selatan terlampir dalam tabel berikut ini memiliki beberapa permasalahan yang ada, antara lain

Table 1.1 Key Performance Indicator PT Point Coffe Cabang Tangerang Selatan (Periode 2021-2023)

Kategori,	KPI,	Rumus / Cara Hitung,	Target Ideal & Penjelasan,
Penjualan & Pendapatan,	Pendapatan Harian	Total penjualan per hari,	Mengukur performa harian
	Nilai Rata-rata Pesanan	Total pesanan / Total transaksi	Membantu strategi upselling atau paket, combo.
Keuangan & Biaya,	Harga pokok per Unit	(Biaya bahan baku + tenaga kerja + overhead) per unit	Idealnya <30% dari harga jual kopi.
	biaya tenaga kerja	(Total biaya tenaga kerja + total penjualan) × 100.	Target: 25-35% untuk efisiensi operasional.
Pelanggan & Pemasaran,	Tingkat retensi pelanggan	((Jumlah pelanggan akhir - pelanggan baru) + pelanggan awal) × 100.	Target rata-rata: 60-80%. Semakin tinggi, berarti loyalitas pelanggan kuat.
	8. Kepuasaan pelanggan & Ulasan,	Skor survei / jumlah ulasan positif-negatif.	>80% dianggap memuaskan.
Sumber Daya Manusia,	10. Produktivitas karyawan	Total penjualan + Jumlah karyawan.	Contoh benchmark: ~US\$50.000/tahun per karyawan.
	Tingkat perputaran karyawan	(Jumlah karyawan keluar + rata-rata karyawan) × 100.	Mengukur stabilitas tim.
Operasional,	Waktu pelayanan	Total Waktu Tunggu + Jumlah Pesanan.	Ideal di bawah 3-5 menit; mempercepat antrean.
	Tingkat pengurangan sampah	(Nilai Produk Terbuang + Total Pembelian) × 100.	Menekan limbah, optimalkan bahan.

Pada Tabel 1.1 menunjukkan *Key Performance Indicator* (KPI) PT Point Coffe untuk cabang di Tangerang selatan. Kinerja PT Point Coffee dapat diukur menggunakan Key Performance Indicators (KPI) yang terbagi menjadi beberapa kategori utama. Pada kategori *Penjualan dan Pendapatan*, terdapat tiga indikator penting. *Pendapatan Harian* digunakan untuk memantau total penjualan setiap hari sehingga manajemen dapat melihat tren penjualan pada hari sibuk maupun sepi. *Nilai pesanan* mengukur nilai rata-rata transaksi pelanggan, yang bermanfaat untuk strategi peningkatan penjualan seperti promosi paket atau upselling. Sementara itu, *Revenue* Kategori *Keuangan dan Biaya* memuat KPI seperti *COGS per Unit* yang mengukur proporsi biaya bahan baku, tenaga kerja, dan overhead terhadap harga jual; idealnya tidak melebihi 30% agar margin tetap sehat. *Labor Cost %* membandingkan total biaya tenaga kerja dengan total penjualan, dengan target efisiensi 25-35%. Selain itu,

Inventory Turnover Ratio menunjukkan seberapa cepat persediaan berputar, dengan rasio ideal 4-6 kali per bulan agar stok selalu segar dan tidak menumpuk. Pada kategori *Pelanggan dan Pemasaran*, *Customer Retention Rate (CRR)* menjadi indikator tingkat loyalitas pelanggan, dimana nilai 60-80% menunjukkan keberhasilan dalam mempertahankan pelanggan lama

Tabel 1.2 Prestasi Kerja Karyawan PT Point Coffe

No	Indikator Prestasi	Deskripsi Penilaian	Bobot (%)	Target Penilaian	Sumber Data Penilaian
1	Produktivitas	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target penjualan output kerja per periode	25%	Minimal 100% dari target bulanan	Data penjualan, laporan kerja
2	Kualitas Pelayanan	Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan, keramahan, dan ketepatan penyalian	20%	Minimal skor kepuasan pelanggan ≥ 85%	Survei pelanggan, ulasan online
3	Disiplin Kehadiran	Percentase kehadiran dan ketepatan waktu masuk kerja	15%	Minimal 95% kehadiran	Absensi harian
4	Kerja Sama Tim	Kemampuan bekerja sama, komunikasi, dan koordinasi dengan rekan kerja	15%	Minimal skor evaluasi tim ≥ Baik	Penilaian atasan, rekan kerja
5	Inisiatif & Kreativitas	Kemampuan memberikan ide perbaikan produk, layanan, atau strategi promosi	10%	Minimal 2 ide per bulan	Laporan ide & inovasi
6	Kepatuhan SOP	Konsistensi menjalankan prosedur kerja sesuai standar perusahaan	15%	Minimal 90% kepatuhan SOP	Audit internal, observasi

Dapat diketahui pada tabel 1.2 terkait Prestasi Kerja Karyawan PT Point Coffe cabang Tangerang Selatan. Data ini memberikan gambaran awal tentang bagaimana karyawan menilai aspek-aspek prestasi kerja tertentu. Informasi ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan

Tabel 1.3 Motivasi Kerja PT Point Coffe Cabang Tangerang Selatan

No	Indikator Motivasi Kerja	Deskripsi Penilaian	Bobot (%)	Target Penilaian	Sumber Data Penilaian
1	Kepuasan Gaji & Tunjangan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima	20%	Minimal skor kepuasan ≥ 80%	Survei internal, wawancara
2	Lingkungan Kerja Nyaman	Kondisi tempat kerja yang aman, bersih, dan mendukung produktivitas	20%	Minimal skor kepuasan ≥ 85%	Observasi, survei kepuasan
3	Hubungan dengan Rekan Kerja	Keharmonisan hubungan antar karyawan dan kerja sama tim yang positif	15%	Minimal skor kepuasan ≥ 85%	Penilaian atasan, survei rekan kerja
4	Hubungan dengan Atasan	Komunikasi, dukungan, dan penghargaan yang diberikan oleh atasan	15%	Minimal skor kepuasan ≥ 85%	Survei kepuasan, wawancara
5	Kesempatan Pengembangan Karir	Peluang promosi, pelatihan, dan peningkatan keterampilan kerja	15%	Minimal skor kepuasan ≥ 80%	Data pelatihan, survei karyawan

Dapat dilihat pada tabel 1.3 Motivasi kerja karyawan di PT Point Coffee diukur melalui enam indikator yang mencakup aspek finansial, lingkungan kerja, hubungan sosial, dan pengembangan karir. Indikator pertama, Kepuasan Gaji & Tunjangan, berbobot 20% dan menilai sejauh mana karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, termasuk gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Indikator kedua adalah Lingkungan Kerja Nyaman, juga berbobot 20%, yang mengukur kondisi fisik tempat kerja seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, dan ketersediaan fasilitas yang menunjang

produktivitas. Indikator ketiga, Hubungan dengan Rekan Kerja, berbobot 15% dan menilai kualitas hubungan interpersonal antar karyawan, termasuk kerja sama tim, saling membantu, dan komunikasi yang harmonis

Tabel 1.4 Lingkungan Kerja PT Point Coffe Cabang Tangerang Selatan

No	Indikator Lingkungan Kerja	Deskripsi Penilaian	Bobot (%)	Target Penilaian	Sumber Data Penilaian
1	Kebersihan Area Kerja	Kondisi kebersihan area kasir, dapur, meja pelanggan, dan toilet	20%	Minimal skor kepuasan $\geq 90\%$	Observasi, checklist harian
2	Keamanan Kerja	Ketersediaan dan kepatuhan penggunaan alat keselamatan kerja	15%	Minimal skor kepatuhan $\geq 95\%$	Audit keamanan, laporan supervisor
3	Kenyamanan Fasilitas	Ketersediaan fasilitas seperti AC, pencahayaan, kursi, dan meja yang memadai	15%	Minimal skor kepuasan $\geq 85\%$	Survei kepuasan, inspeksi rutin
4	Dukungan Peralatan Kerja	Ketersediaan dan kondisi peralatan kerja yang memadai dan berfungsi baik	20%	Minimal skor kepuasan $\geq 90\%$	Survei karyawan, wawancara

Berdasarkan pada tabel 1.4 terkait fenomena lingkungan kerja bagi karyawan pada PT Point Coffe Cabang Tangerang Selatan Karyawan dapat diketahui Lingkungan kerja di PT Point Coffee dinilai menggunakan enam indikator utama yang memastikan kenyamanan, keamanan, dan produktivitas kerja. Indikator pertama, Kebersihan Area Kerja, memiliki bobot 20% dan menilai kebersihan seluruh area, termasuk kasir, dapur, meja pelanggan, dan toilet. Kebersihan yang terjaga tidak hanya meningkatkan kenyamanan pelanggan, tetapi juga menjaga standar higienitas produk. Indikator kedua adalah Keamanan Kerja dengan bobot 15%, yang menilai ketersediaan alat keselamatan kerja serta kepatuhan karyawan dalam menggunakananya. Indikator ini sangat penting untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Selanjutnya, Kenyamanan Fasilitas dengan bobot 15% menilai ketersediaan dan kualitas fasilitas seperti AC, pencahayaan, kursi, dan meja yang memadai untuk mendukung kenyamanan pelanggan maupun karyawan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Pratama (2022:2), "manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada didalam organisasi secara efisien dan efektif"

Hasibuan (2017:10), "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat."

Berdasarkan pendapat Afandi (2018:51), "lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya". Lingkungan kerja sangat penting diperhatikan manajemen, meskipun

lingkungan kerja melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik secara inividu maupun kelompok.

Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2021:5) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya

Menurut Hasibuan (2017:105), "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan sifatnya, terdapat dua jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiyono (2020:44), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat deduktif, objektif, dan positivis yang mengikuti sertakan angka dan kuantifikasi dalam memperoleh dan menganalisis data. Penelitian kualitatif adalah metode yang bersifat induktif dalam mengamati perilaku fenomena sosial untuk menemukan esensi dari peristiwa tersebut. Berdasarkan definisi masing-masing jenis penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dikarenakan kesimpulan yang hendak diperoleh berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh dari pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert kemudian dianalisis menggunakan salah satu jenis metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Point Coffe cabang tangerang selatan sebanyak 50 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.8 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
1	X1.1	0,901	0,278	Valid
2	X1.2	0,909	0,278	Valid
3	X1.3	0,785	0,278	Valid
4	X1.4	0,914	0,278	Valid
5	X1.5	0,906	0,278	Valid
6	X1.6	0,913	0,278	Valid
7	X1.7	0,826	0,278	Valid
8	X1.8	0,853	0,278	Valid
9	X1.9	0,695	0,278	Valid
10	X1.10	0,886	0,278	Valid
11	X1.11	0,935	0,278	Valid
12	X1.12	0,917	0,278	Valid
13	X1.13	0,913	0,278	Valid
14	X1.14	0,937	0,278	Valid
15	X1.15	0,904	0,278	Valid
16	X1.16	0,909	0,278	Valid
17	X1.17	0,932	0,278	Valid
18	X1.18	0,841	0,278	Valid
19	X1.19	0,468	0,278	Valid
20	X1.20	0,901	0,278	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,278) maka semua pertanyaan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data

Tabel 4.9 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
1	X1.1	0,873	0,278	Valid
2	X1.2	0,863	0,278	Valid
3	X1.3	0,892	0,278	Valid
4	X1.4	0,895	0,278	Valid
5	X1.5	0,899	0,278	Valid
6	X1.6	0,899	0,278	Valid
7	X1.7	0,908	0,278	Valid
8	X1.8	0,901	0,278	Valid
9	X1.9	0,883	0,278	Valid
10	X1.10	0,832	0,278	Valid
11	X1.11	0,823	0,278	Valid
12	X1.12	0,799	0,278	Valid
13	X1.13	0,822	0,278	Valid
14	X1.14	0,919	0,278	Valid
15	X1.15	0,844	0,278	Valid
16	X1.16	0,860	0,278	Valid
17	X1.17	0,825	0,278	Valid
18	X1.18	0,879	0,278	Valid
19	X1.19	0,909	0,278	Valid
20	X1.20	0,891	0,278	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X2) dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,278) maka semua pertanyaan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data

Tabel 4.10 Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
1	X1.1	0,865	0,278	Valid
2	X1.2	0,704	0,278	Valid
3	X1.3	0,916	0,278	Valid
4	X1.4	0,881	0,278	Valid
5	X1.5	0,731	0,278	Valid
6	X1.6	0,691	0,278	Valid
7	X1.7	0,887	0,278	Valid
8	X1.8	0,907	0,278	Valid
9	X1.9	0,909	0,278	Valid
10	X1.10	0,883	0,278	Valid
11	X1.11	0,845	0,278	Valid
12	X1.12	0,836	0,278	Valid
13	X1.13	0,870	0,278	Valid
14	X1.14	0,758	0,278	Valid
15	X1.15	0,855	0,278	Valid
16	X1.16	0,836	0,278	Valid
17	X1.17	0,738	0,278	Valid
18	X1.18	0,708	0,278	Valid
19	X1.19	0,840	0,278	Valid
20	X1.20	0,776	0,278	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji validitas pada variabel Prestasi Kerja (Y) dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,278) maka semua pertanyaan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2025

Dari tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa variabel pernyataan Lingkungan Kerja (X1) reliabel karena mempunyai nilai $\alpha > 0,60$ atau $(0,982 > 0,60)$ sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2025

Dari tabel 4.12 Hasil uji reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa variabel pernyataan Motivasi Kerja (X2) reliabel karena mempunyai nilai $\alpha > 0,60$ atau $(0,983 > 0,60)$ sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya

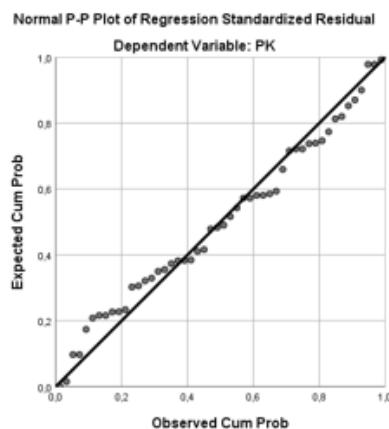
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2025

Dari tabel 4.13 Hasil uji reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa variabel pernyataan Prestasi Kerja (Y) reliabel karena mempunyai nilai $\alpha > 0,60$ atau $(0,974 > 0,60)$ sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya

Uji Normalitas



Gambar 4.2 Uji Normal Probability Plot

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai sebaran distribusi normal. Dikarenakan titik-titik dalam table mengikuti arah garis, jika titik-titik mengikuti garis maka data dalam penelitian ini dianggap normal

Uji Multikolineritas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

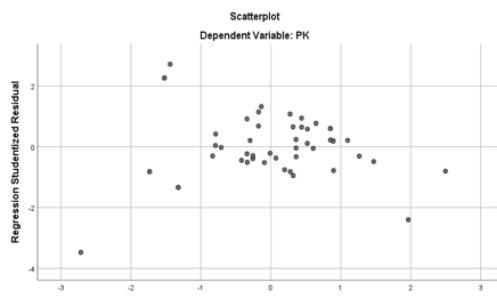
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Lingkungan Kerja	,994	1,006
	Motivasi Kerja	,994	1,006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa X1 nilai Tolerance 0,994, X2 nilai tolerance 0,994, dan nilai VIF X1 sebesar 1,006, nilai VIF X2 sebesar 1,006 dimana menunjukkan tidak terjadi adanya multikolineritas. Data dianggap lolos uji multikolineritas jika nilai tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 dapat diartikan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dikarenakan titik-titik

data peyebar diatas atau dibawah atau disekitaran angka 0 dan penyebarannya tidak memiliki bentuk berpola

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.17 Hasil pengujian Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja (X1), Motivasi kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)						
Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			
(Constant)	87,113	9,729		8,954	,000	
Lingkungan Kerja	,352	,078	,511	4,507	,000	
Motivasi Kerja	,354	,097	,413	3,639	,001	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2025

- Konstanta sebesar 87,113 artinya jika Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) nilai 0 maka tingkat Prestasi Kerja (Y) nilainya sebesar 87,113.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,352 artinya jika Lingkungan kerja mengalami kenaikan nilai satuan, maka tingkat Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,352. Jika Lingkungan Kerja menurun sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja menurun 0,352
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,354 artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan nilai satuan, maka tingkat Prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,354. Jika Motivasi Kerja menurun sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja mengalami penurunan sebesar 0,354

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Model Summary	
				Std. Error of the Estimate	
1	,632 ^a	,399	,374	10,769	

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: olah data SPSS versi 26,2025

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, koefisien determinasi (R Square) adalah 0.383. Dengan demikian besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah 39.9% sisanya sebanyak 61.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4.21 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	60,253	7,100		8,486	,000
Lingkungan Kerja	,331	,087	,480	3,788	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: olah data SPSS versi 26,2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai $p_{value} < \text{sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,788 > 2,011$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Tabel 4. 22 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	112,241	9,442			11,888	,000
MOTIVASI KERJA	,321	,115	,374		2,793	,007

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: olah data SPSS versi 26,2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai $p_{value} > \text{sig.}0,05$ atau ($0,007 < 0,05$) dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,793 > 2,011$). Dengan demikian maka H_0 Ditolak dan H_1 Diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Tabel 4. 23 Hasil Uji F Variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	ANOVA ^a	
				F	Sig.
Regression	3624,433	2	1812,216	15,625	,000 ^b
Residual	5451,087	47	115,981		
Total	9075,520	49			

A. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber: olah data SPSS versi 26,2025

Berdasarkan Pada hasil pengujian pada tabel 4.23 diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($15,625 > 3,20$) hal ini juga diperkuat dengan $p_{value} < \text{sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan beberapa kesimpulan diantara nya sebagai berikut :

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $16.666 > 2.018$. Hal tersebut juga diperkuat pada nilai $p_{value} < \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 : $p_1 = 0$ ditolak dan H_1 : $p_1 \neq 0$ diterima, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Point Coffee cabang Tangerang Selatan secara signifikan.

Persamaan regresi $Y = 55,858 + 0,385X_1$, Nilai koefisien determinasi sebesar 0,284 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar $0,284 \times 100\% = 28,4\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 64,8\%) = 71,6\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

- b. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $4,152 > 2,018$. Hal tersebut juga diperkuat pada nilai $p_{value} < \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,048 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 : $p_2 = 0$ ditolak dan H_1 : $p_2 \neq 0$ diterima, hasil menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Point Coffee cabang Tangerang Selatan secara signifikan. Persamaan regresi $Y = 107,706 - 0,257X_2$, Nilai koefisien determinasi sebesar 0,090 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar $0,090 \times 100\% = 9\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 54,2\%) = 91\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian
- c. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) berdasarkan hasil uji simultan (uji f), diperoleh nilai $13,595 > 2,018$ hal ini juga diperkuat pada $p_{value} < \text{Sig.} 0,050$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 : $p_3 = 0$ ditolak dan H_1 : $p_3 \neq 0$ diterima, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Point Coffee cabang Tangerang Selatan secara. Persamaan regresi $Y = 78,011 + 0,403 X_1 - 0,290 X_2$, Nilai koefisien determinasi sebesar 0,399 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar $0,399 \times 100\% = 39,9\%$ sedangkan sisanya sebesar $(100 - 65,3\%) = 61,1\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amirudin, Amirudin, Rissa Hanny, And Ninik Anggraini. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa." *Bhirawa* 5.1 (2020): 1-15.
- [2] Amirudin, A., Maddinsyah, A., & Hanny, R. (2024). Memulai Ide Bisnis Bagi Karang Taruna Bojong Sari Kota Depok. *Wasana Nyata*, 8(1), 40-51.
- [3] Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.1.
- [4] Firdaus, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2).
- [5] Hsb, K., & Budi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (Dpmpd) Kabupaten Tangerang. *Dynamic Management Jurnal*, 5(2), 20-32.
- [6] Kurniawan, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Iss Indonesia, Bintaro, Tangerang Selatan* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana)
- [7] Lukito, L.H., & Alriani, I.M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.
- [8] Maddinsyah, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Koperatis Iv Provinsi Banten. *Jurnal Kreatif*, 5(1).
- [9] Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 102-111.
- [10] Marijaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- [11] Nurita, E., Hanny, R., Anggraini, N., & Amirudin, A. (2021). Pemasaran Online Sebagai Solusi Dalam Meningkatkan Keuangan Penjualan Dimasa Pandemik Pada Nelayan Di Kelurahan Pulau Pari Kecamatan Kepulauan Seribu Selatan. *Dedikasi Pkm*, 2(1), 113-117.
- [12] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- [13] Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jman Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2(2), 36-51.
- [14] Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., Sara, I. M., & Mp, S. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil*. Scopindo Media Pustaka.
- [15] Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi*. Ae Publishing.
- [16] Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan
- [17] Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- [18] Metodelogi Penelitianuntuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- [19] Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] Randi. 2018. *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga
- [21] Sarinah, Dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- [22] Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). *Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George*
- [23] R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51-61.
- [24] Tsauri, Sofyan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stainjember Press.