



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Body Repair Pada PT Tunas Toyota Cakung Bodi dan Cat

Kisyah Aliefa Pangestika

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: kissypangestika299@gmail.com

Article Info

Article history:

Received October 12, 2025

Revised October 17, 2025

Accepted October 20, 2025

Keywords:

Motivation, Work Environment,
Employee Performance

ABSTRACT

PT Tunas Toyota Cakung Body and Paint faces challenges in maintaining and improving employee performance amid the dynamics of the automotive industry. This study analyzes the effect of motivation and work environment on employee performance using a quantitative approach and multiple linear regression analysis with 50 respondents. The results show that motivation and work environment have a positive and significant influence on employee performance. The work environment has a more dominant effect than motivation, emphasizing the importance of physical and social comfort in driving productivity. Enhancing workplace facilities, fostering harmonious relationships, and providing fair rewards can strengthen motivation and performance outcomes. The study concludes that the synergy between motivation and work environment is a key factor in achieving optimal performance within the company.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received October 12, 2025

Revised October 17, 2025

Accepted October 20, 2025

Keywords:

Motivasi, Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

PT. Tunas Toyota Cakung Bodi dan Cat menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah dinamika lingkungan kerja industri otomotif. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda terhadap 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi, menandakan pentingnya kondisi fisik dan sosial yang nyaman dalam mendorong produktivitas. Peningkatan fasilitas kerja, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta sistem penghargaan yang adil dapat memperkuat semangat kerja dan hasil kinerja. Penelitian ini menegaskan bahwa sinergi antara motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor utama dalam mencapai kinerja optimal di perusahaan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Kisyah Aliefa Pangestika
Universitas Bina Sarana Informatika
kissypangestika299@gmail.com



PENDAHULUAN

Industri otomotif yang semakin berkembang, perusahaan-perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan dan produk guna tetap bersaing di pasar. PT. Tunas Toyota Cakung Bodi dan Cat, sebagai salah satu pelaku dalam industri ini, menghadapi tantangan signifikan. Saat ini, persaingan di industri otomotif tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis dalam perbaikan, tetapi juga melibatkan aspek layanan pelanggan yang inovatif. Dalam menghadapi tuntutan ini, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebutuhan pasar dan preferensi konsumen. Pada era digital dan globalisasi, konsumen semakin cerdas dan menuntut pelayanan yang cepat, efisien, dan berkualitas tinggi.

Informasi mengenai produk dan layanan mudah diakses, sehingga pelanggan dapat dengan mudah membandingkan berbagai penyedia layanan. Hal ini mendorong perusahaan untuk tidak hanya memenuhi standar teknis, tetapi juga memberikan pengalaman pelanggan yang unggul. Misalnya, kecepatan dalam proses perbaikan, transparansi dalam biaya, dan kualitas hasil kerja menjadi faktor-faktor yang sangat diperhatikan oleh konsumen. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan upaya yang lebih untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga aspek pelayanan dan interaksi dengan pelanggan. Penting bagi PT. Tunas Toyota Cakung Bodi dan Cat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai elemen, seperti fasilitas fisik yang memadai, organisasi yang positif, serta dukungan dari manajemen dan rekan kerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan termotivasi di tempat kerja, mereka cenderung akan berkontribusi secara penuh dan bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan, yang merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan operasional dan kepuasan pelanggan, sangat dipengaruhi oleh kedua aspek tersebut. Karyawan yang termotivasi dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif tidak hanya akan menghasilkan output yang lebih baik, tetapi juga akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Dengan demikian, perusahaan perlu merumuskan strategi yang memadukan pengembangan keterampilan teknis, peningkatan layanan pelanggan, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif untuk mencapai tujuan jangka panjang serta mempertahankan daya saing di pasar otomotif yang terus berubah.

Pada perusahaan PT. Tunas Toyota Cakung Bodi dan Cat, beberapa karyawan menunjukkan performa yang sangat baik, mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, ada juga karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, menghasilkan output yang kurang memuaskan, dan berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan. Variasi ini dapat menciptakan tantangan bagi manajemen dalam mempertahankan standar kualitas layanan yang diharapkan oleh pelanggan. Variasi dalam kinerja karyawan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, termasuk tingkat motivasi individu dan kondisi lingkungan kerja.

Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan tertentu. Mereka lebih mungkin untuk mengambil tanggung jawab dan mencari cara untuk menyelesaikan masalah yang muncul, sehingga berkontribusi pada hasil yang lebih baik. Namun, tidak semua karyawan merasakan motivasi yang sama dalam lingkungan kerja yang serupa. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat sangat bervariasi antar individu, termasuk pengalaman kerja sebelumnya, harapan pribadi, dan



dukungan yang diterima dari rekan kerja serta manajemen. Misalnya, seorang karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas kontribusinya mungkin akan lebih termotivasi dibandingkan dengan karyawan yang merasa diabaikan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja, seperti fasilitas yang tersedia, hubungan antar karyawan, dan gaya kepemimpinan, juga dapat mempengaruhi tingkat motivasi.

Kolaborasi antara motivasi dan lingkungan kerja menjadi fokus penting dalam penelitian ini, karena kedua faktor ini saling memengaruhi dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi diharapkan dapat diimbangi dengan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Dalam konteks ini, motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong individu untuk mencapai tujuan, tetapi juga sebagai faktor yang dapat dipengaruhi oleh kondisi di sekitar mereka. Jika lingkungan kerja mendukung, karyawan yang termotivasi akan lebih mampu menyalurkan energi positif mereka ke dalam pekerjaan, menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa "Dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta kondisi fisik yang baik, dapat meningkatkan dampak positif dari motivasi terhadap kinerja" (Catri Jintar, 2023). Misalnya, karyawan yang merasa didukung oleh atasan melalui umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas pencapaian, dan kesempatan untuk pengembangan diri akan merasa lebih dihargai dan berkomitmen untuk mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, hubungan yang baik antar rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang positif, di mana kolaborasi dan komunikasi yang efektif berlangsung. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga memperkuat tim secara keseluruhan, sehingga meningkatkan produktivitas. Kondisi fisik lingkungan kerja juga memainkan peran penting. Ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan peralatan yang modern dapat membuat karyawan merasa lebih betah dan fokus dalam menyelesaikan tugas. Ketidaknyamanan dalam lingkungan fisik, seperti kebisingan, kurangnya pencahayaan, dan fasilitas yang tidak memadai, dapat mengganggu konsentrasi dan mengurangi semangat kerja. Penting untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mengeksplorasi bagaimana kedua variabel ini saling berinteraksi dalam konteks perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika antara motivasi dan lingkungan kerja di PT. Tunas Toyota Cakung Bodi dan Cat. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana keduanya berkolaborasi, manajemen dapat merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Strategi ini mungkin meliputi pengembangan program pelatihan yang disesuaikan, peningkatan fasilitas kerja, atau inisiatif untuk meningkatkan komunikasi dan dukungan antar karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan melihat peningkatan dalam kinerja, tetapi juga dalam kepuasan dan keterlibatan karyawan.

Sudah ada beberapa penelitian yang membahas tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan dalam konteks spesifik industri perbaikan bodi kendaraan. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung dilakukan di sektor yang berbeda, seperti industri jasa, manufaktur, atau layanan kesehatan, yang memiliki karakteristik unik dan tantangan tersendiri. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh dari sektor-sektor tersebut mungkin tidak sepenuhnya relevan atau dapat diterapkan langsung dalam konteks PT. Tunas Toyota Cakung Bodi dan Cat. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya



penelitian yang lebih mendalam dan spesifik untuk memahami dinamika motivasi dan lingkungan kerja dalam konteks perbaikan bodi kendaraan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bodi Repair Pada PT. Tunas Toyota Cakung Bodi dan Cat.”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain sistematis untuk menguji pengaruh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Toyota Cakung Bodi dan Cat. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebanyak 50 responden dengan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan seluruhnya dijadikan sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert (1–5) yang mencakup variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari studi literatur. Setiap variabel diukur dengan indikator yang relevan: motivasi mengacu pada teori kebutuhan Maslow (fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri); lingkungan kerja mencakup aspek kebersihan, pencahayaan, ventilasi, kenyamanan, hubungan kerja, komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan keadilan; sedangkan kinerja karyawan dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian, dan hubungan kerja. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) guna menjamin model regresi memenuhi syarat statistik. Hipotesis diuji menggunakan uji parsial (t -test) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen dan uji simultan (F -test) untuk menilai pengaruh keduanya secara bersama. Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui koefisien determinasi (R^2). Model hubungan antar variabel dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$$

Hasil analisis diharapkan menunjukkan sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Dalam mengukur validitas sebuah kuesioner, diperlukan analisis korelasi antara setiap item dengan skor total pada konstruk yang diwakilinya, yang dikenal sebagai analisis butir atau item. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r hitung) dengan nilai r tabel, berdasarkan derajat kebebasan (df) yang dihitung dari rumus $n - k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel independen. Suatu item dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil atau sama dengan r tabel, maka item dianggap tidak valid. Dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang dan taraf signifikansi 5%, nilai r tabel yang digunakan adalah 0.278.

**Tabel 1.** Validitas Variabel

Variabel	Rentang r-hitung	r-tabel (n=50)	Kategori
Motivasi Kerja (X1)	0.667 – 0.897	0.278	Seluruh item Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.285 – 0.800	0.278	Seluruh item Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.281 – 0.655	0.278	Seluruh item Valid

Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2025

Dari tabel diatas, terlampir semua indikator dari masing- masing variabel nilainya valid. Maka uji validitas ini layak untuk mendefinisikan setiap variabel yang ada di penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Dalam suatu penelitian, uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali pada subjek yang sama dan dalam kondisi yang serupa. Sebuah penelitian dianggap reliabel apabila instrumen yang digunakan menghasilkan data yang stabil dan konsisten pada pengukuran yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi	0.931	>0.6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.743		Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.653		Reliabel

Sumber: Diolah Penulis Dari SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, diperoleh nilai *r* hitung *Cronbach's Alpha* untuk setiap item menunjukkan angka di atas 0,60. Dengan demikian, berdasarkan tingkat signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan bersifat reliabel atau konsisten.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data dalam suatu variabel terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini penting dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis statistik. Dibawah ini adalah gambar hasil penguji data yang diperoleh melalui software SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.51930183



Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.107
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.0182
Monte Carlo Sig. (2 – talled) ^d	Sig	.132
	99% Confidence Interval	.123
	Upper Bound	.141
Test Distribution is Normal.		
Calculate from data		
Lilliefors Significance Correction		
Based on 10000 Monte Carlo Samples with starting seed 2000000		

Sumber: Diolah Penulis Dari SPSS

Tabel menunjukkan hasil dari Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel, yang digunakan untuk menguji apakah distribusi data mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas Asymp. Sig. (2-tailed) nilai p (p-value) untuk pengujian dua arah, yaitu 0.0182. Ini menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, karena nilai p lebih kecil dari 0.05. Nilai p berdasarkan metode Monte Carlo, juga 0.0182. Ini memberikan konfirmasi lebih lanjut bahwa data p-value (0.0182) jauh di bawah $\alpha = 0.05$, maka secara statistik variable berdistribusi tidak normal. Setelah malakukan uji normalitas dengan Metode Monte Carlo Sig(2-talled) menunjukkan hasil $0.132 > 0.05$, yang mengindikasikan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan linier yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Berikut adalah hasil pengujian:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics				
Unstandardized Coefficients						Tolerance	VIF			
Model	B	Std. Error								
1	(Constant)	38.330	4.740		26.956	.000				
	Motivasi	.078	.083	.392	3.132	.003	.473			
	Lingkungan Kerja	.188	.165	.475	3.793	.000	.473			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan										

Sumber: Diolah Penulis Dari SPSS

Berdasarkan hasil dari uji multikolinearitas yang ditampilkan diatas, dapat dilihat dari table VIF bahwa semua variable independen <10 dan nilai *Tolerance* pada semua variable



independen >0.10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan antara variabel independen.

5. Uji Heterokdisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians dari error (residual) dalam model regresi bersifat konstan atau tidak pada seluruh nilai variabel independen. Jika varians residual (galat) bersifat konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Namun, apabila variansnya berbeda-beda antar pengamatan, maka dinamakan heteroskedastisitas.

Berikut Uji Heterokedasitas Menggunakan Uji Glejser:

Tabel 5. Uji Heterokedasitas

Coefficients^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Beta		
1	(Constant)	38.330	4.740	26.956	.000
	Motivasi	.078	.083	3.132	.003
	Lingkungan Kerja	0.188	.165	3.793	.000

a. Dependent Variabel: Abs_RES

Sumber: Diolah Penulis Dari SPSS

6. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen. Variabel independent motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi: 0.05 (5%)

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Beta		
1	(Constant)	38.330	4.740	26.956	.000
	Motivasi	.078	.083	3.132	.003
	Lingkungan Kerja	0.188	.165	3.793	.000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Diolah Penulis Dari SPSS

Berdasarkan nilai T_{tabel} yang digunakan adalah dengan sampel $df = n$ (Jumlah anggota Sampel) – k (Jumlah variabel independen) yaitu $df = 50 - 2 = 48$ yaitu sebesar 2.010.



7. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, yang ditunjukkan oleh dalam tabel ANOVA (Analysis of Variance) dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.632	2	45.816	43.809	.000 ^b
	Residual	49.153	47	1.046		
	Total	140.786	49			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Diolah Penulis Dari SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi sebagai berikut:

Berdasarkan tabel ANOVA yang Anda berikan, berikut adalah analisisnya:

$df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = n - k = 49 - 2 = 47$. Dengan demikian Karena F_{hitung} (43.809) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3.20). Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena Signifikansi (.000) $< 0,05$, maka hasilnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel yang diuji Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Lingkungan kerja (Y). Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa model regresi yang diuji adalah signifikan.

8. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan (fungsional atau kausal) antara variabel-variabel bebas tersebut dengan variabel terikat, serta untuk meramalkan nilai Y berdasarkan nilai-nilai X.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Beranda

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t		
Model		B	Std. Error			Sig.
1	(Constant)	38.330	4.740		26.956	.000
	Motivasi	.078	.083	.392	3.132	.003
	Lingkungan Kerja	0.188	.165	.475	3.793	.000

a. Dependent Variabel: Y2

Sumber: Diolah Penulis Dari SPSS

Berdasarkan tabel V diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



$$Y = 38.330 + .078X_1 + .188X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta (Nilai tetap)

$b_1.b_2$: Koefisien regresi (Nilai perdugaan)

X_1 : Motivasi

X_2 : Lingkungan Kerja

9. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Berikut hasil uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mencari seberapa besar tingkat pengaruh motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)

- Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9. Determinasi 1

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Motivasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.087 ^a	.651	.636	1.023
Predictors (Constant), X_2, X_1				
Dependent Variabel: Y				

Sumber: Diolah Penulis Dari SPSS

Berdasarkan tabel diatas *Model Summary* tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/*Adjusted R Square* menunjukan 0.651 artinya sebesar 65.1% dari nilai kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh variabel Motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2).

- Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10. Determinasi 2

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.534	1.157
Predictors (Constant), X_1				
Dependent Variabel: Y				

Sumber: Diolah Penulis Dari SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui Koefisien Determinasi/*Adjusted R Square* menunjukan 0.544 artinya sebesar 54,4% dari nilai kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh variabel motivasi (X_1).



c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11. Determinasi 3

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.569	1.113
Predictors (Constant), X ₂				
Dependent Variabel: Y				

Sumber: Diolah Penulis Dari SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui Koefisien Determinasi/*Adjusted R Square* menunjukkan 0.578 artinya sebesar 57,8% dari nilai kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh variabel lingkungan kerja (X₂).

Pembahasan

Hasil analisis data yang sudah dilakukan oleh penulis dari 50 responden karyawam PT Tunas Toyota Cakung Bodi Dan Cat dapat terlihat bahwa kedua variabel independen berpengaruh terhadap variable dependen. Pengaruh yang bersifat positif yang artinya dengan adanya Motivasi, dan Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tunas Toyota Cakung Bodi Dan Cat. Hasil tersebut sama dengan hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini:

1. Didapati adanya Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Toyota Cakung Bodi Dan Cat. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas nilai signifikansi motivasi (X₁) $0.003 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3.132 > T_{tabel} 2.010$ artinya H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Sehingga variabel Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Didapati adanya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Toyota Cakung Bodi Dan Cat. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas nilai signifikansi lingkungan kerja (X₂) $0.000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3.793 > T_{tabel} 2.010$ artinya H_02 ditolak dan H_a2 . Sehingga variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh hasil bahwa adanya Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Tunas Toyota Cakung Bodi Dan Cat. Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat dilihat bahwa motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil dari tabel diatas $F_{hitung} 43.809$ lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena Signifikansi (.000) $< 0,05$, maka hasilnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel yang diuji Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel dependen Lingkungan kerja (Y). Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa model regresi yang diuji adalah signifikan.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Tunas Toyota Cakung Bodi dan Cat, diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi mampu mendorong semangat, tanggung jawab, dan ketekunan kerja, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berkontribusi lebih besar terhadap produktivitas. Hasil regresi menunjukkan pengaruh lingkungan kerja ($b_2 = 0.188$) lebih kuat dibandingkan motivasi ($b_1 = 0.078$), sehingga perbaikan kondisi kerja memberikan dampak lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penulis merekomendasikan agar perusahaan meningkatkan program motivasi karyawan melalui sistem penghargaan, insentif, dan pelatihan berkelanjutan. Selain itu, perlu diciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, memperkuat hubungan antarpegawai, serta membangun budaya kerja kolaboratif. Evaluasi rutin terhadap motivasi dan kondisi kerja melalui survei dan diskusi internal juga disarankan. Terakhir, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar strategi pengembangan SDM berbasis data yang menyeimbangkan aspek psikologis dan fisik untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–55. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–56. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adil, A. (2023). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik*.
- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854>
- Andrian, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: Lingkungan kerja, stres kerja dan



insentif. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>

Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2015). *Analisis regresi dalam penelitian ekonomi & bisnis*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
<https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/2051>

Catri, J. (2023). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Abadi*.

Duli, N. (2019). *Metode penelitian*. Deepublish.

Fadhlurrohman, M. T., & Wardhani, Z. (2024). Pengaruh budaya kolaboratif dan lingkungan kerja yang kondusif terhadap kinerja karyawan IT di organisasi BRIN. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(2), 204–216.

Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 23* (Edisi 8). Universitas Diponegoro.

Gunarti, I., & Lestari, S. D. (2025). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 6(1), 200–212. <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i1.7041>

H. A., I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JESYA*, 6(1), 233–246.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>

Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–90. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–324.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>

Indahingwati, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bahagia Citra Medika. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2(2).

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. RajaGrafindo Persada.

Kaur, M., Vieri, D., & Saleh, M. Z. (2024). Strategi membangun merek Toyota dalam menghadapi tantangan dan peluang di industri otomotif. *Jurnal Bisnis dan Inovasi*, 2(2).



Kinanthy, G. E., & Sisilia, K. (n.d.). Pengaruh customer expectations dan perceived value terhadap customer satisfaction pada user aplikasi Dinotis. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 853–870.

Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Pandiva Buku.

Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *ACMAN: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

Melati, M., Rahayu, S., & Choriyah. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38.

Melinda, W., Puspasari, M., Muslimin, A., & Fitantina. (2024). Motivasi dan lingkungan kerja: Faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di station CCTV.

Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 158–164.

Nanincova, N. (2019). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2). <https://media.neliti.com/media/publications/287057>

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *RESLAJ: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.

Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21109/jrmsi.011.1.08>

Nurdin, & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT Denki Engineering. *RESLAJ: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–149. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>

Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis regresi linier berganda dalam estimasi produktivitas tanaman padi di Kabupaten Karawang. *Fibonacci: Jurnal Pendidikan Matematika dan Matematika*, 5(2), 117–128. <https://doi.org/10.24853/fbc.5.2.117-128>

Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. CV Wade Group.



Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., Darwin, A., Atik, B., Siskha, P. S., Maya, F., Rambu, L. K. R. N., Amruddin, G., Gazi, S., Tati, H., Sentalia, B. T., Rento, D. P., & Rasinus. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi. *Media Sains Indonesia*.

Rohman, F. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center Divisi Body Repair. <https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi>

Sarip, S., & Mustangin, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 95–111.

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonometika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia.

Triono, F., & Aditya, M. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 859–872.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks*, 6(3).

Zaenuddin, A. (2018). Metode penelitian hukum. Sinar Grafika.

Zahratulfarrahah, Z., Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, M., Asyharul, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>

Zalianty, F. N. B. A., & Alliah, J. (2024). Manajemen sumber daya manusia. *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan Farmaka Tropis*, Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman.