



## PENGARUH UPAH KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SURGANYA MOTOR INDONESIA

Siti Intan Purnamasari, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin, dan Dudung Abdul Syukur  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia  
[ipurnamasari79594@gmail.com](mailto:ipurnamasari79594@gmail.com), [syahrumsagungtgs.mhs@gmail.com](mailto:syahrumsagungtgs.mhs@gmail.com),  
[ecinqurais@gmail.com](mailto:ecinqurais@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to determine how influence the wage and work Environment on Employee performance at PT. Surganya Motor Indonesia with a total of 40 respondents. This research uses descriptive research with data collection techniques through questionnaires. The data analysis method used is the calculation of the correlation coefficient, regression analysis and hypothesis testing the result of X1 against Y gives  $R = 0.609$ . The result of X2 against Y gives  $R = 0.785$ . The results of X1 and X2 against Y yield  $R = 0.785$ . with the regression function  $y = 17,531 + 0.595 X1$  with the regression equation  $y = 19,352 + 0.565 X2$  Regression function  $Y = 18.194 + 0.65 X1 + 0.529 X2$  The partial hypothesis t test shows t count  $4.735 > t$  table =  $1.68$  means that there is a significant relationship between wages and employee performance. The partial hypothesis test is t count =  $7.804 > t$  table =  $1.68$  means that there is a significant influence between work environment and employee performance. Hypothesis test shows F count =  $29.906 > F$  table =  $3.24$  then  $H_0$  is rejected ( $H_a$  accepted). This means that there is a significant influence between wages and the work environment together on performance.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh Upah kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT . Surganya Motor indonesia dengan jumlah 40 responden. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah perhitungan koefisien korelasi product moment, korelasi parsial, analisis korelasi, analisis regresi dan uji hipotesis. Hasil X1 terhadap Y menghasilkan  $R = 0,609$  Hasil X2 terhadap Y menghasilkan  $R = 0,785$ . Hasil X1 dan X2 terhadap Y menghasilkan  $R = 0,785$  Dengan fungsi regresi  $Y = 17.531 + 0,595 X1$  dengan persamaan regresi  $Y = 19.352 + 0,565 X2$ . Fungsi regresi  $Y = 18.194 + 0,65 X1 + 0,529 X2$ . Uji t Hipotesis parsial menunjukkan t hitung  $4.735 > t$  tabel =  $1,68$  berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Upah Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan. Uji Hipotesis parsial ialah t hitung =  $7.804 > t$  tabel =  $1,68$  berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan.

Uji hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} = 29.906 > F_{tabel} = 3,24$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi.

**Kata Kunci :** Upah Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.

## I. Pendahuluan

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusia, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasi. Apabila semua sumber daya tersebut dikelola dengan baik hal tersebut akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sebuah perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan karena memiliki keterampilan, bakat, tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan juga merupakan salah satu unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sekaligus yang merancang dan memproduksi suatu produk barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, dan menentukan tujuan perusahaan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan, sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan

Siti Intan Purnamasari, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin, dan Dudung Abdul Syukur

mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka prestasi karyawan tersebut juga akan berkurang.

Berbagai faktor motivasi kerja dapat meningkatkan prestasi karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan.

Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar tenaga kerja yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi.

Ada faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu upah kerja dan lingkungan kerja. Upah digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi karyawan karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi karyawan. Lingkungan kerja itu sendiri adalah wahana yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik,

lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.

Muhammad Busro, (2017:301). Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi, dan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan prestasi, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja tidak terlepas dari peran karyawan, oleh karena itu aturan yang ditetapkan perusahaan haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh para karyawan.

Lingkungan kerja yang diterapkan oleh PT. Surganya Motor Indonesia adalah selalu mengedepankan hak dan kewajiban karyawan selama bekerja diperusahaan. Menurut Indah Puji Hartatik (2014:249-250) upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Persoalan upah sangat menarik untuk dikaji karena berbagai pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu unsur pokok dalam penghitungan biaya produksi sedangkan bagi pekerja upah merupakan hal yang sangat berarti bagi kelangsungan hidup para karyawan dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari. Permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja akhir-akhir ini yakni masih banyak ditemukan perusahaan yang masih memberikan upah dibawah upah minimum yang telah ditetapkan oleh kabupaten/kota.

Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat lebih produktif serta dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi.

Upah kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi karyawan, upah yang sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan akan meningkatkan prestasi, begitu pula sebaliknya apabila upah kerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka akan dapat mempertinggi dilakukannya mogok kerja atau demo besar-besaran untuk menuntut kenaikan upah. Upah kerja tidak terlepas dari peran atau hasil pekerjaan karyawan itu sendiri, oleh karena itu aturan yang ditetapkan perusahaan haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh para karyawan.

Malayu S.P. Hasibuan (2005:94) 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. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan telegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semaksimal tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Peranan upah kerja dan lingkungan kerja yang cukup penting dalam proses pencapaian visi dan misi PT. Surganya Motor Indonesia, dimana salah satu pengaruhnya adalah prestasi karyawan, maka penulis tertarik untuk memilih dan membahas penelitian dengan judul ***Pengaruh Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Surganya Motor Indonesia***

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah uraikan diatas, penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh upah kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh prestasi kerja karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia?
4. Apakah ada pengaruh upah kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia?

## II. Metode Penelitian

Setiap penelitian sangat perlu dilakukan adanya perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain riset/penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian dengan ciri-ciri yaitu merencanakan penelitian dan melaksanakan penelitian (Husein Umar, 1997:89).

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategis yang menghasilkan model atau blue print penelitian (Sugiyono, 2015:71).

## Hipotesis

Menurut V.Wiratna Sujarweni (2015:66) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

1.  $H_{01}$  : Tidak ada pengaruh upah kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia  
 $H_{a1}$  : Ada pengaruh upah kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia

2.  $H_{02}$  : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia  
 $H_{a2}$  : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia
3.  $H_{03}$  : Tidak ada pengaruh upah kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Surganya Motor Indonesia

## Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Menurut Sugiarto (2018 : 176) data adalah sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan. Informasi yang diperoleh memberikan keterangan, gambaran, atau fakta mengenai suatu personal dalam bentuk kategori, gambar, huruf, atau bilangan. Data yang baik sangat berguna sebagai dasar pembuatan keputusan, terutama pada saat kondisinya tidak pasti.

Secara garis besar, dapat diklasifikasi menjadi dua :

### Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dicirikan dengan angka melainkan dengan teks, visual, atau oral. Data Kualitatif berfokus pada cerita, penggambaran visual, penokohan bermakna, interpretasi, dan deskripsi ekspresif lainnya.

### Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang mencerminkan fenomena dengan menetapkan angka dalam suatu tatanan yang bermakna.

### Sumber Data

Data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan, seperti halnya hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti. data sekunder digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan,

gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Penelitian ini akan menguraikan mengenai Pengaruh Upah Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia

Gambaran umum yang di peroleh dengan perhitungan rumus Slovin didapat banyak 40 sampel kuesioner, maka dapat di ketahui identitas responden seperti: jenis kelamin, Usia pendidikan, dan Lama kerja. Pertanyaan pada kuesioner terdiri dari 30 pertanyaan, yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel upah kerja (X1), 10 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X2), dan 10 pertanyaan untuk prestasi kerja karyawan (Y). Penentuan jumlah sampel menurut teori Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)}$$

$$n = \frac{45}{1+4.5. (0,05^2)}$$

$$= \frac{45}{1+0,1125}$$

$$= 40 \text{ Orang}$$

#### Analisis Korelasi

Tabel 1 Korelasi Upah Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.355	3.35215

Siti Intan Purnamasari, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin, dan Dudung Abdul Syukur

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.355	3.35215

a. Predictors: (Constant), Upah Kerja

Dapat diketahui hubungan upah kerja dengan prestasi kerja karyawan sebesar 0,609. Hasil menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sedang antara variabel upah kerja (X1) dan variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 2 Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.606	2.62015

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dapat diketahui hubungan lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan sebesar 0,785. Hasil menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 3 Korelasi Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.618	.597	2.64826

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

Dapat diketahui hubungan antara upah kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,786. Hasil menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel upah kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel prestasi kerja karyawan (Y).

**Analisis Regresi**

Tabel 4 Analisis Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.194	3.737		4.869	.000
	Upah Kerja	.065	.147	.067	.444	.659
	Lingkungan Kerja	.529	.108	.735	4.887	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 regresi diatas maka, persamaan regresi  $Y = 18.194 + 0,065 X1 + 0,529 X2$  dimana 18.194 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel Upah Kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sama dengan nol, maka besar variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) tersebut adalah 18,194. Variabel Upah Kerja (X1) sebesar 0,065 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,529 berarti memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) bernilai positif atau jika Upah Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) naik satu satuan maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan naik 18,194.

**Uji Parsial (Uji T)**

Menurut V.Wiratna Sujarweni (2015:161) uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas :

1. Jika signifikan  $t > 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak (tidak ada pengaruh)
2. Jika signifikan  $t < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima (ada pengaruh)

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t :

1. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima (ada pengaruh)
2. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka Ho diterima dan Ha diterima (tidak ada pengaruh)

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.531	4.727		3.709	.001
	Upah Kerja	.595	.126	.609	4.735	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 hasil uji T, bahwa nilai t hitung sebesar 4.735. Karena t hitung  $4.735 > t \text{ tabel } 3.709$  maka Ha diterima dan (Ho ditolak).

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.352	2.650		7.304	.000
	Lingkungan Kerja	.565	.072	.785	7.804	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T, bahwa nilai t hitung sebesar 7,804. Karena t hitung  $7.804 > t \text{ tabel } 7.304$  maka Ha diterima dan (Ho ditolak).

**Uji Signifikasi Stimulan (F)**

1. Jika signifikan  $f > \text{tingkat kesalahan } 0.05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak (tidak ada pengaruh)
2. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka Ho diterima dan Ha diterima (tidak ada pengaruh)

Tabel 7 Uji Signifikasi Stimultan (F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419.483	2	209.742	29.906	.000 <sup>a</sup>
	Residual	259.492	37	7.013		
	Total	678.975	39			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Jika  $F_{hitung} = 29.906 > F_{tabel} = 3,24$  maka  $H_0$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia.

### Pembahasan

#### Uji Koefisien Determinasi (R)

Diketahui data pada tabel 1, dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,371 atau (37,1%) berarti bahwa besarnya peranan Upah Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dan selebihnya 62,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Diketahui data pada tabel 2, dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,616 atau (61,6%) berarti bahwa besarnya peranan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dan selebihnya 38,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Diketahui data pada tabel 3, dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,618 atau (61,8%) berarti bahwa besarnya peranan Upah Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dan selebihnya 38,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

#### Kesimpulan dan Saran

kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dari nilai rata-rata dari upah kerja pada terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia yaitu sebesar 3,74 (Pada Skala 1-5) dalam interval 3,40 – 4,19 dengan kategori

Baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa respon prestasi kerja karyawan terhadap upah kerja dalam kategori baik . Dapat diketahui hubungan upah kerja dan prestasi kerja karyawan sebesar 0,609 . Hasil tersebut menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel upah kerja (X1) dan variabel prestasi kerja karyawan (Y). Persamaan regresi dari Upah kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah  $Y = 17.531 + 0,595 X_1$ . Dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0,371 atau (37,1%) berarti bahwa besarnya peranan Upah Kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dan sebaliknya 62,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dalam Uji Hipotesis nilai t hitung sebesar 4.735. karena  $t_{hitung} > t_{tabel} 1,68$  maka  $H_0$  diterima dan ada pengaruh yang signifikan antara Upah Kerja (X1) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2. Dari nilai rata-rata lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia yaitu sebesar 3,62(Pada Skala 1-5) dalam interval 3,40-4,19 dengan kategori Baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa respon lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dalam kategori baik. Dapat diketahui hubungan lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan sebesar 0,785. Hasil tersebut menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel prestasi kerja karyawan (Y). Persamaan regresi dari lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah  $Y = 19.352 + 0,565 X_2$ .

Dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0,616 atau (61,6%) berarti bahwa besarnya peranan lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dan sebaliknya 38,4%

- dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dalam Uji Hipotesis nilai t hitung sebesar 7,804. karena t hitung  $7.804 > t$  tabel 1,68 maka  $H_a$  diterima dan ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y).
3. Dari nilai rata-rata dari prestasi kerja karyawan pada PT. Surganya Motor Indonesia yaitu sebesar 3,93 (Pada Skala 1-5) dalam interval 3,40 – 4,19 dengan kategori Baik (B).
  4. Hal ini menunjukkan bahwa respon upah kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan dalam kategori baik. Dapat diketahui hubungan upah kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan sebesar 0,786. Hasil tersebut menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel Upah kerja (X1) , variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Persamaan regresi dan Upah Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah  $Y = 18.194 + 0,065 X1 + 0,529 X2$ . Dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0,618 atau (61,8%) berarti bahwa besarnya peranan Upah Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), dan selebihnya 38,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak masukan dalam penelitian ini. Dalam Uji Hipotesis nilai t hitung sebesar 7,804. Karena t hitung  $7.804 > t$  tabel 1,68 maka  $H_a$  diterima dan ada pengaruh yang signifika antara Upah Kerja (X1) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Dalam Uji Hipotesis nilai F hitung 29.906 Jika F hitung =  $29.906 > F$  tabel = 3,24 maka  $H_a$  diterima atau ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

## Saran

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara Upah kerja terhadap Prestasi karyawan dengan adanya tingkat hubungan yang sedang antar variabel Upah kerja dan variabel Prestasi karyawan disarankan agar lebih diperhatikan dan di tingkatkan kembali dalam hal upah kerja terhadap prestasi kerja karyawan .
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karyawan dengan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antar variabel lingkungan kerja dan variabel prestasi kerja karyawan disarankan untuk tetap mempertahankan tingkat hubungannya antar variabel lingkungan kerja dan persetasi kerja karyawan.
3. Adanya pengaruh yang signifikan antara Upah kerja dan Lingkungan kerja terhadap persetasi kerja karyawan dengan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antar variabel upah kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan disarankan untuk tetap mempertahankan tingkatan hubungan antar variabel .

## Daftar Pustaka

- Achmad S. Ruky. (2016). *Strategi, Kebijakan dan Cara penataan Upah, Gaji dan Remunerasi* (Cetakan pertama). Jakarta: Intipesan Publishing.
- Agung Prihantoro. (2015). *Peningkatan prestasi kerja karyawan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen* (Edisi pertama, ceatakan pertama). Yogyakarta: Deepublish.
- Aktifa P. Nayla. (2014). *Panduan Lengkap Sistem Administrasi Gaji dan Upah*



- (Cetakan pertama). Yogyakarta: Laksana.
- Anton Athoillah. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen* (Cetakan ketiga). Bandung: CY. PUSTAKA SETIA.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ketiga). Jakarta: PT. BUKU SERU.
- Donni Juni Priansa, & Sonny Suntani Setiana. (2018). *Manajemen dan Supervisi Pendidikan* (cetakan pertama). Bandung : CV PUSTAKA SETIA.
- Indah Puji Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Cetakan pertama). Yogyakarta: Laksana.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi satu, cetakan empat). Depok: RAJAWALI PERS
- Malayu Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhammad Burso. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pertama, cetakan pertama). Yogyakarta: Expert.
- Muhyani. (2017). *Panduan Mudah Penelitian*, Bogor: Universitas Ibn Khaldun Bogor.
- Nasution. (2016). *Metode Research* (Penelitian Ilmiah) (Edisi pertama, cetakan kelima belas). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Cetakan keempat). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Subekti Ridhotullah & Mohammad Juhar. (2018) *Pengantar Manajemen* (Cetakan pertama). Cerdas Pustaka.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian* (Cetakan kedua puluh delapan). Bandung: ALFABETA.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (Cetakan pertama). Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA
- V. Wiratna Sujarweni. (2015), *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Cetakan pertama). Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRES
- Veithzal Rizal Zinal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis & Willy Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik* (Edisi Ketiga, cetakan ke tujuh). Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA).