



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. JEKAEL INVESCO

Muhammad Muhsin^{1*}, Julkarnain², & Ismail Nasution³

^{*1-3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Medan Universitas Islam Sumatera Utara

*e-Mail: mhdmuhsinn24@gmail.com, julkarnain@fe.uisu.ac.id, ismailuisu@gmail.com

Submit Tgl: 09-Juli-2026

Diterima Tgl: 30-Juli-2026

Diterbitkan Tgl: 09-Agustus-2026

Abstract: *Employee job performance is one of the key factors determining an organization's ability to achieve its objectives. This study aimed to analyze the effects of work motivation and work environment on employee job performance at PT. Jekael Invesco. This research employed a quantitative approach using a survey method. The study population consisted of 82 permanent employees, all of whom were selected as the sample using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, documentation, and literature studies. The research instrument used a Likert scale, while data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination analysis. The results indicated that work motivation had a positive and significant effect on employee job performance, the work environment also had a positive and significant effect on employee job performance, and both variables simultaneously had a positive and highly significant effect on employee job performance with a coefficient of determination of 44.7%. The study concludes that strengthening work motivation and creating a supportive work environment are essential strategies for improving employee job performance at PT. Jekael Invesco.*

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

Abstrak: Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Jekael Invesco. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 82 pegawai tetap dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dan dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, serta kedua variabel secara simultan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,7%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai PT. Jekael Invesco.

Kata Kunci: Employee Performance, Job Performance, Motivation, Work Environment, Workplace Motivation

Cara mengutip Muhsin, M., Julkarnain, & Nasution, I. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Jekael Invesco. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1261–1276. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2263>

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam dunia kerja modern semakin strategis seiring meningkatnya persaingan bisnis dan tuntutan organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang hanya sebagai faktor produksi, melainkan sebagai *intellectual capital* yang menentukan keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Ketersediaan teknologi yang canggih maupun modal yang besar tidak akan mampu memberikan hasil yang maksimal tanpa didukung oleh pegawai yang kompeten, memiliki komitmen, dan mampu mengelola seluruh sumber daya perusahaan secara efektif. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara, prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Camilus, 2023:25).

Prestasi kerja yang tinggi menjadi harapan setiap perusahaan karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan pencapaian target organisasi. Namun, mempertahankan konsistensi prestasi kerja bukanlah hal yang mudah. Berdasarkan pengamatan awal di PT. Jekael Invesco, masih ditemukan berbagai fenomena yang mengindikasikan terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai. Kondisi tersebut terlihat dari pencapaian target kerja yang sering tidak memenuhi tenggat waktu, meningkatnya tingkat absensi pegawai, serta rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan di luar tugas rutin. Fenomena ini menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan potensi pegawai sehingga diperlukan upaya yang mampu meningkatkan kualitas prestasi kerja secara berkelanjutan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi berperan sebagai pendorong yang menggerakkan pegawai untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Danang dan Wagiman (2023:1), motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya sehingga pegawai dapat bekerja dengan senang dan penuh semangat yang pada akhirnya mendorong perkembangan organisasi. Berdasarkan fenomena di PT. Jekael Invesco, masih terlihat gejala penurunan motivasi kerja yang ditandai dengan munculnya kejenuhan pada sebagian pegawai. Kondisi tersebut diduga disebabkan oleh belum optimalnya sistem motivasi, baik yang bersifat material maupun nonmaterial. Dampaknya terlihat dari kecenderungan pegawai bekerja lebih lambat, menghasilkan mutu kerja yang lebih rendah, menunda penyelesaian pekerjaan sehingga tugas menumpuk, serta berkurangnya inisiatif dalam memberikan ide untuk perbaikan proses kerja.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang diduga memengaruhi prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, seperti tata ruang, fasilitas, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja, tetapi juga kondisi nonfisik berupa hubungan antarpegawai, komunikasi, serta iklim organisasi yang mendukung. Menurut Umi dan Sri (2016:10), lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja yang meliputi aspek fisik dan nonfisik sehingga mampu memberikan rasa aman, nyaman, tenteram, dan betah

bagi pegawai. Sementara itu, Saydam menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya (Djoko, dkk, 2016:46). Berdasarkan pengamatan awal di PT. Jekael Invesco, masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti tata ruang yang sempit, kurangnya peralatan pendukung pekerjaan, kesalahpahaman dalam koordinasi akibat komunikasi yang belum efektif antar departemen, serta tingginya tingkat kesalahan kerja yang dipicu oleh ketegangan antar rekan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menghambat peningkatan prestasi kerja pegawai dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan berbagai fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Jekael Invesco. Penelitian ini menjadi penting karena permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja masih ditemukan dalam aktivitas operasional perusahaan sehingga memerlukan kajian yang lebih mendalam sebagai dasar penyusunan kebijakan peningkatan kinerja pegawai. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengkajian secara simultan terhadap pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan menjadikan kondisi faktual yang terjadi di PT. Jekael Invesco sebagai fokus penelitian.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Jekael Invesco. Penelitian dilaksanakan di PT. Jekael Invesco yang beralamat di Gedung Menara Mandiri Lantai 11, Jalan Pulau Pinang No. 1 Medan, Kelurahan Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Sumatera Utara. Objek penelitian meliputi motivasi kerja sebagai variabel bebas pertama (X_1), lingkungan kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2), dan prestasi kerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Pelaksanaan penelitian berlangsung pada periode Desember 2025 hingga Maret 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT. Jekael Invesco yang berjumlah 82 orang. Menurut Fenti (2020:60), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian berjumlah 82 pegawai tetap dengan tidak menyertakan manajer dan pimpinan. Menurut Husain dan Purnomo dalam Hardani, dkk (2020:361), sampel merupakan sebagian anggota populasi yang diambil menggunakan teknik *sampling* dan harus mampu mewakili karakteristik populasi sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan.

Pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara, observasi, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Instrumen utama penelitian berupa kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat dengan rentang skor 1 sampai 5 untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian. Variabel motivasi kerja diukur berdasarkan indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat yang dikemukakan oleh McClelland dalam As'ad

sebagaimana dikutip oleh Djoko, dkk (2016:89). Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, dan hubungan personal berdasarkan Parlinda dan Wahyudin dalam Logahan dkk sebagaimana dikutip oleh Suarni dan Nurmansyah (2025:109-110). Sementara itu, variabel prestasi kerja diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap berdasarkan Moenir dalam Zunaidah dan M. Ichsan (2019:82). Definisi operasional masing-masing variabel mengacu pada Ernest L. McCormick dalam Mangkunegara sebagaimana dikutip oleh Djoko, dkk (2021:63), Sedarmayanti dalam M. Ali, dkk (2023:41), serta Mangkunegara sebagaimana dikutip oleh Camilus (2023:25).

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* sebagaimana dijelaskan oleh Khairunnisa (2023:56), dengan rekomendasi koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 berdasarkan Pallant, Tabachnick, dan Fidell dalam Dyah dan Agustinus (2018:152). Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan interpretasi tingkat reliabilitas mengacu pada Abigail, dkk (2023:79-80). Analisis data diawali dengan proses *scoring* menggunakan skala Likert dan *tabulating* untuk mengelompokkan data hasil kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot* dan uji *Kolmogorov-Smirnov*, uji heteroskedastisitas melalui *scatter plot* dan uji Glejser, uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*, serta uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Besarnya kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis melalui koefisien determinasi. Selanjutnya, pengaruh masing-masing variabel bebas diuji menggunakan uji *t* secara parsial, sedangkan pengaruh kedua variabel secara bersama-sama dianalisis menggunakan uji *F* secara simultan. Seluruh tahapan analisis dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Jekael Invesco.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Identitas Responden

A. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	65	79,27%
2	Perempuan	17	20,73%
T o t a l		82	100%

Sumber: PT. Jekael Invesco 2026

Berdasarkan tabel 1 diatas, responden laki-laki sebanyak 65 orang (79,27%), dan responden perempuan sebanyak 17 orang (20,73%).

B. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	S1	5	6,10%
2	Diploma (D1/D2/D3)	3	3,66%
3	SLTA	74	90,24%
T o t a l		82	100%

Sumber: PT. Jekael Invesco 2026

Berdasarkan tabel 2 diatas, responden berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 5 orang (6,10%), berpendidikan Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 3 orang (3,66%), dan berpendidikan SLTA sebanyak 74 orang (90,24%).

C. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0-5	74	90,24%
2	6-10	8	9,76%
Jumlah		82	100%

Sumber: PT. Jekael Invesco 2026

Berdasarkan tabel 3 diatas, responden dengan masa kerja 0-5 tahun sebanyak 74 orang (90,24%), dan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 orang (9,76%).

2. Jawaban Responden

A. Jawaban Responden Atas Motivasi Kerja

Tabel 4. Jawaban Responden Atas Motivasi Kerja

Pernyataan		Skor Pernyataan									Total
No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
	5		4		3		2		1		
1	4	4,9%	39	48%	39	48%	0	0%	0	0%	82
2	3	3,7%	41	50%	38	46%	0	0%	0	0%	82
3	2	2,4%	43	52%	37	45%	0	0%	0	0%	82
4	3	3,7%	41	50%	38	46%	0	0%	0	0%	82
5	4	4,9%	38	46%	40	49%	0	0%	0	0%	82
6	2	2,4%	42	51%	38	46%	0	0%	0	0%	82
Frekuensi	18		244		230		0		0		492
Persentase	3,66%		49,59%		46,75%		0,00%		0,00%		100%

Sumber: Hasil Penelitian 2026

Tabel 4 diatas adalah jawaban responden atas variabel motivasi kerja. Sebanyak 3,66% responden menyatakan sangat setuju, 49,59% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 46,75% responden menyatakan cukup setuju, serta tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

B. Jawaban Responden Atas Lingkungan Kerja**Tabel 5. Jawaban Responden Atas Lingkungan Kerja**

Pernyataan		Skor Pernyataan									Total
No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
	5		4		3		2		1		
1	0	0,0%	45	54,9%	37	45,1%	0	0%	0	0,0%	82
2	0	0,0%	45	54,9%	37	45,1%	0	0%	0	0,0%	82
3	1	1,2%	43	52,4%	38	46,3%	0	0%	0	0,0%	82
4	3	3,7%	39	47,6%	40	48,8%	0	0%	0	0,0%	82
5	1	1,2%	44	53,7%	37	45,1%	0	0%	0	0,0%	82
6	2	2,4%	40	48,8%	40	48,8%	0	0%	0	0,0%	82
7	0	0,0%	45	54,9%	37	45,1%	0	0%	0	0,0%	82
8	1	1,2%	43	52,4%	38	46,3%	0	0%	0	0,0%	82
Frekuensi	8		344		304		0		0		656
Persentase	1,22%		52,44%		46,34%		0,00%		0,00%		100%

Sumber: Hasil Penelitian 2026

Tabel 5 diatas adalah jawaban responden atas variabel lingkungan kerja. Sebanyak 1,22% responden menyatakan sangat setuju, 52,44% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 46,34% responden menyatakan cukup setuju, serta tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

C. Jawaban Responden Atas Prestasi Kerja**Tabel 6. Jawaban Responden Atas Prestasi Kerja**

Pernyataan		Skor Pernyataan									Total
No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
	5		4		3		2		1		
1	4	5%	48	59%	30	37%	0	0%	0	0%	82
2	4	5%	48	59%	30	37%	0	0%	0	0%	82
3	3	4%	50	61%	29	35%	0	0%	0	0%	82
4	3	4%	50	61%	29	35%	0	0%	0	0%	82
5	4	5%	48	59%	30	37%	0	0%	0	0%	82
6	3	4%	50	61%	29	35%	0	0%	0	0%	82
7	1	1%	54	66%	27	33%	0	0%	0	0%	82
8	2	2%	52	63%	28	34%	0	0%	0	0%	82
Frekuensi	24		400		232		0		0		656
Persentase	3,66%		60,98%		35,37%		0,00%		0,00%		100%

Sumber: Hasil Penelitian 2026

Tabel 6 diatas adalah jawaban responden atas variabel prestasi kerja. Sebanyak 3,66% responden menyatakan sangat setuju, 60,98% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 35,37% responden menyatakan cukup setuju, serta tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**A. Uji Validitas**

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r _{tabel} (N = 82, α = 5%)	r _{hitung} (Pearson Correlation)	Ket
Motivasi Kerja	MK1	0,182	0,734	Valid
	MK2	0,182	0,745	Valid
	MK3	0,182	0,739	Valid
	MK4	0,182	0,675	Valid
	MK5	0,182	0,812	Valid
	MK6	0,182	0,695	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,182	0,633	Valid
	LK2	0,182	0,692	Valid
	LK3	0,182	0,732	Valid
	LK4	0,182	0,763	Valid
	LK5	0,182	0,691	Valid
	LK6	0,182	0,665	Valid
	LK7	0,182	0,692	Valid
	LK8	0,182	0,732	Valid
Prestasi Kerja	PK1	0,182	0,673	Valid
	PK2	0,182	0,681	Valid
	PK3	0,182	0,637	Valid
	PK4	0,182	0,621	Valid
	PK5	0,182	0,704	Valid
	PK6	0,182	0,677	Valid
	PK7	0,182	0,611	Valid
	PK8	0,182	0,682	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2026

B. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

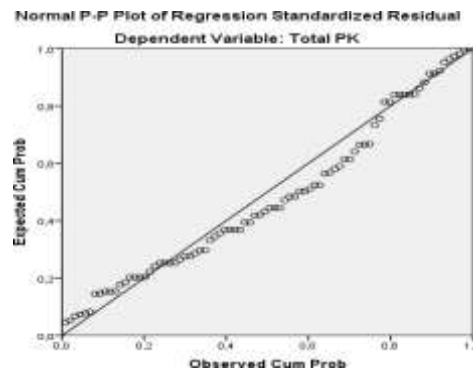
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,828	6	Kuat
Lingkungan Kerja (X2)	0,851	8	Kuat
Prestasi Kerja (Y)	0,816	8	Kuat

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2026

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Pada tabel 5.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

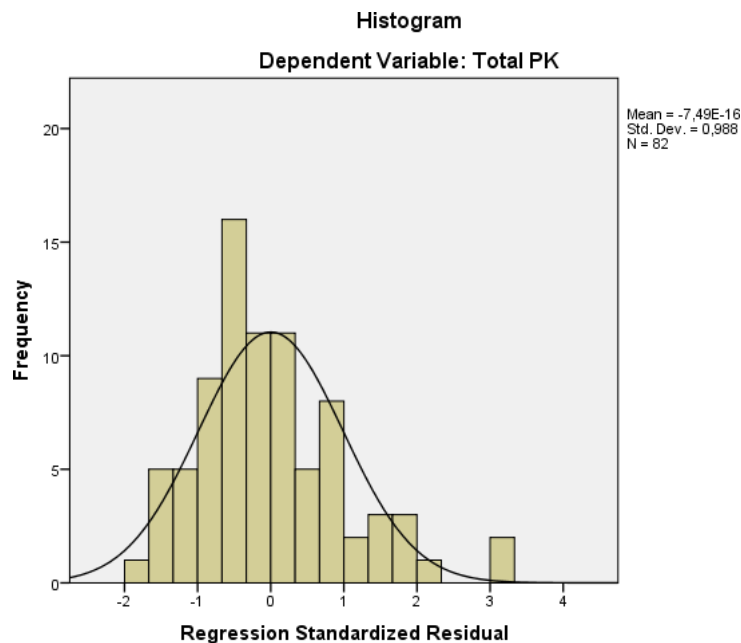
A. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas P-P Plot Test

Melalui analisa grafik P-P Plot Test pada gambar 5.1 diatas, terlihat distribusi dari titik-titik data motivasi kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independennya.

Selanjutnya pada gambar 5.2 dibawah ini, terlihat grafik histogram memiliki pola distribusi normal memenuhi asumsi normalitas, tidak berpola melenceng ke kiri atau ke kanan (*skewness*), dan tidak berpola terlalu runcing atau tidak terlalu datar (*kurtosis*).



Gambar 2. Grafik Histogram

B. Uji Multikolinearitas

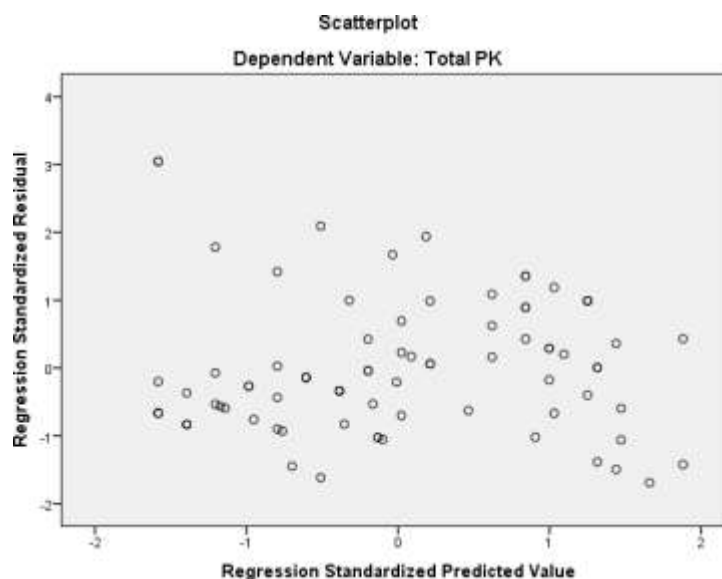
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Total MK	0,599
	Total LK	0,599

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2026

Berdasarkan tabel 9 diatas, diperoleh nilai *Tolerance* dari seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

C. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 3 diatas, menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar, tidak mengumpul dan membentuk suatu pola diatas dan dibawah angka 0 (Nol), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

D. Uji Autokorelasi

Tabel 10. Hasil Uji Durbin-Watson (DW Test)

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	2 ^a	79	0,000	1,842

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2026

Berdasarkan tabel 5.10 diatas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,842. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai *Durbin-Watson* menurut tabel $n=79$ dan

$k=2$ (jumlah variabel bebas) yang diperoleh nilai $dl = 1,583$ dan $du = 1,686$. Dengan demikian nilai DW hitung pada tabel diatas lebih besar dari nilai du ($1,842 > 1,686$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi, sehingga model layak untuk digunakan.

5. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda melalui pembuktian koefisien regresi untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis juga dapat dilakukan secara simultan menggunakan uji F, dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Selanjutnya uji hipotesis juga dapat dilakukan secara parsial menggunakan uji t, dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel 5.11 berikut ini pada *output* kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 10,143 + 0,423X_1 + 0,361X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon$$

- Nilai konstanta sebesar 10,143, hal ini menyatakan jika motivasi kerja dan lingkungan kerja diabaikan, maka prestasi kerja memiliki nilai sebesar 10,143.
- Koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,423, hal ini menunjukkan setiap kenaikan 1 (satu) poin motivasi kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 42,3%.
- Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,361, hal ini menunjukkan setiap kenaikan 1 (satu) poin lingkungan kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 36,1%.
- Koefisien regresi motivasi kerja mempunyai nilai yang paling tinggi daripada koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,423 atau sebesar 42,3%. Nilai tersebut menyatakan motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

Tabel 11, Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,143	2,447		4,145	0,000
	Total MK	0,423	0,124	0,369	3,418	0,001
	Total LK	0,361	0,105	0,371	3,430	0,001

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2026

B. Uji t (Parsial)

Hipotesis motivasi kerja dalam penelitian ini adalah:

H₀: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H₁: Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hipotesis lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah:

H₀: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H₁: Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,143	2,447	4,145	0,000
	Total MK	0,423	0,124	3,418	0,001
	Total LK	0,361	0,105	3,430	0,001

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2026

Berdasarkan tabel .12 diatas diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar 3,418. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ df 3:82 diperoleh nilai 1,664. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,418 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 3,430. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ df 3:82 diperoleh nilai 1,664. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,430 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

C. Uji F (Simultan)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀: Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H₁: Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297,156	2	148,578	31,962	0,000 ^b
	Residual	367,234	79	4,649		
	Total	664,390	81			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2026

Berdasarkan tabel 13 diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 31,962 dan nilai signifikansi sebesar 0,000^b. Dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$, $df_1 = k-1$ (3-1=2) dan $df_2 = n-k$ (82-3=79) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ (31,962 > 3,17) dan nilai signifikan 0,000^b < 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat disimpulkan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan (*highly significant*) terhadap prestasi kerja.

D. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	0,669 ^a	0,447	0,433	2,156	0,447	31,962

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Pada tabel 14 diatas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,447, yang menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dijelaskan oleh perubahan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 44,7%, sedangkan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diperoleh pembahasan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Jekael Invesco sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Jekael Invesco

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Jekael Invesco. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Yudabbirul (2021:143) yang menyatakan bahwa prestasi kerja dapat dipahami penggabungan dari tiga faktor, yang merupakan kemampuan dan minat, kemampuan dan penerimaan, dan tingkat motivasi dari

seseorang yang berada didalam suatu organisasi atau perusahaan. Semakin besar dari tiga faktor yang disebutkan, maka akan semakin besar pula prestasi yang didapat pegawai tersebut

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miratunnisah, Sulaimiah (2023) dan Dadang Aris Subianto, Woro Utari, Sri Hartati (2019) yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Jekael Invesco

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Jekael Invesco. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Abdul Kholik (2021:56-58) menjabarkan lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja melalui kajian kepuasan kerja, yaitu; Salah satu hasil dari suatu pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja ini sangat berkaitan dengan emosional individu. Secara umum kepuasan kerja dapat dilihat dari berbagai aspek kerja yang ada dalam organisasi, sebagaimana dikemukakan Robbins (1991), yaitu:

- a. Kerja yang secara mental menantang; karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka menawarkan dan beberapa tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.
- b. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- c. Ganjaran yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adalah adil. Jika diupah dilihat sebagai hal yang adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan
- d. Kondisi kerja mendukung; karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas, sehingga akan menghasilkan kepuasan. Rekan sekerja yang mendukung; orang-orang mendapatkan lebih dari sekedar uang. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung, akan menghantarkan kepuasan kerja yang meningkat.
- e. Jangan lupakan kesesuaian kepribadian-kepribadian; orang-orang yang tipe kepribadiannya sama dan sebangun dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat kemampuan yang lebih tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil dalam pekerjaan tersebut. Dengan sukses ini merupakan kepuasan yang tinggi dalam mereka bekerja

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eki Ayu Safitri, Fauziah Afriyani, Shafiera Lazuardi (2021) dan Desy Octavia, Ari Anggarani (2022), turut mendukung pendapat tersebut yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Jekael Invesco

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Jekael Invesco. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Zunaedah dan M. Ichsan (2019:81-82) menyatakan hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat dilihat dari Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Namun masih terdapat ada beberapa faktor atau persyaratan lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu

- a. Keterampilan
- b. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab.
- c. Pendidikan
- d. Tingkat penghasilan
- e. Sikap etika kerja
- f. Teknologi

Faktor-faktor ini tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. yang dapat dibahas dari makna dan sifat dari faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- a. Keterampilan atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat penting agar dapat diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Oleh karena itu tugas penting seorang manajer SDM atau kepegawaian adalah melaksanakan program diklat sesuai dengan pendidikan dan kemampuan pegawai seperti yang terdapat pada analisa jabatan.
- b. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pegawai tidak hanya mengejar kebutuhan fisik semata tetapi juga kebutuhan non fisik. Adapun kebutuhan pegawai yang sangat penting adalah kebutuhan yang bersifat psikologis, kebutuhan-kebutuhan utama yang dirasakan pegawai seperti kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk berhasil, dan lain-lain. Selain kebutuhan psikologis, pegawai juga memiliki kebutuhan yang bersifat ekonomis dan bersifat fisik. Kebutuhan yang bersifat fisik yang memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh semangat meliputi tata ruang kerja yang nyaman sehingga memungkinkan pegawai bekerja dengan tenang, pakaian kerja, alat pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan dan lingkungan kerja seperti udara, suara, cahaya, suhu, bahan-bahan, dan alat-alat kerja yang dipergunakan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Pendidikan yaitu umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja ditentukan juga oleh tingkat pendidikan.
- d. Tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena semakin besar gaji yang diterima akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.
- e. Sikap etos kerja artinya sikap seseorang dalam membina hubungan yang serasi selaras, dan seimbang sesama pegawai atau orang lain di luar kantor

juga ikut mempengaruhi prestasi kerjanya. Lingkungan kerja yang baik harus selalu dijaga agar dapat menciptakan suasana yang tenang dalam bekerja.

- f. Teknologi artinya dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin canggih dan otomatis serta praktis dalam penggunaannya dapat mendukung dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marwan Hakim (2017) dan Habibah Yuhrotun Nabilla, Dian Prawitasari, Vicky Oktavia, Awanis Linati Haziro (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh prestasi kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Jekael Invesco, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,423 dan nilai signifikansi 0,001, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,361 dan nilai signifikansi 0,001. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai F sebesar 31,962 dan koefisien determinasi sebesar 44,7%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja yang diikuti dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap kerja pegawai sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan satu perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 82 pegawai serta menggunakan dua variabel bebas sehingga kemampuan model dalam menjelaskan variasi prestasi kerja masih sebesar 44,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta memperluas cakupan lokasi penelitian agar hasilnya lebih representatif. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi PT. Jekael Invesco untuk memperkuat sistem motivasi kerja, baik dalam bentuk material maupun nonmaterial, serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, perbaikan komunikasi antar departemen, dan penguatan hubungan kerja yang harmonis guna meningkatkan prestasi kerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abigail, dkk. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan reliabilitas penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Camilus. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (Analisis tentang prestasi kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan)*. Badan Penerbit STIEPARI Press.
- Dadang, A. S., Utari, W., & Hartati, S. (2019). Analisis semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 3(4).

- Danang, & Wagiman. (2023). *Memahami teori-teori yang membahas motivasi kerja*. Eureka Media Aksara.
- Desy, O., & Ari, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dimediasi oleh motivasi. *SIBATIK Journal*, 1(12).
- Dewi, dkk. (2021). *Teknik analisa*. Alfabeta.
- Djoko, dkk. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Djoko, dkk. (2021). *Strong point kinerja karyawan (Motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja)*. Nizamia Learning Center.
- Eki, A. S., Fauziah, A., & Shafiera, L. (2021). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT Asabri (Persero) Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1).
- Habibah, Y. N., Prawitasari, D., Oktavia, V., & Haziro, A. L. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT APL Semarang. *Jurnal Bisnis Net Universitas Dharmawangsa*, 7(1).
- Hakim, M. (2017). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2).
- Hardani, dkk. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi penelitian* (Ed. 1, Cet. 4). Rajagrafindo Persada.
- Khairunnisa, dkk. (2023). *Buku ajar metode penelitian*. Science Techno Direct.
- Kholik, A. (2021). *Mendongkrak prestasi kerja pegawai berbasis kepemimpinan dan kapasitas manajerial*. Wahana Karya.
- M. Ali, dkk. (2023). *Manajemen kinerja karyawan (Kedisiplinan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja)*. Mitra Ilmu.
- Miratunnisah, & Sulaimiah. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Kota Mataram. *JSEH (Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora)*, 9(3).
- Muin, A. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Literasi Nusantara Abadi.
- Suarni, & Nurmansyah. (2025). *Meningkatkan kinerja pegawai (Pendekatan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja)*. Media Penerbit Indonesia.
- Umi, & Sri. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. UMPO Press.
- Yudabbirul. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Media Sains Indonesia.
- Zunaidah, & Ichsan, M. (2019). *Pengembangan SDM dan penilaian kinerja*. UPT Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.