



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia Kab Bogor

Denis Mustika ^{1*}, Faisal Romdonih ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

* Corresponding author: mustikadenis5@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Mei 2025 Disetujui Mei 2025 Diterbitkan Juni 2025	Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.kenlee Indonesia kab.bogor Metode ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sifat penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil yaitu sebanyak 70 orang jumlah sampel yang ditetapkan 70 responden dan menggunakan sampel jenuh. Variabel penelitian terdiri variabel variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi pada prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,134 + 0,669X_1$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,522 atau sebesar 52,2%. Uji hipotesis t hitung ($8,623 > 2,996$), atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Persamaan $Y = 10,718 + 0,766X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 0,655 atau sebesar 65,5%. Uji hipotesis t hitung ($10,549 > 2,996$) atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Persamaan regresi $Y = 16,303 + 0,200X_1 + 0,425X_2$ Nilai koefisien korelasi sebesar 0,655 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 0,655% atau sebesar 65,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau ($63,502 > 3,13$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.
DOI: 10.32493/jism.v5i2	<i>ABSTRACT</i>
Keywords: <i>Work Environment, Motivation, Employee Work Performance</i>	<i>The aim of the research is to determine the influence of the work environment and motivation on employee work performance at PT. Kenlee Indonesia Kab. Bogor. This method uses quantitative methods, with the nature of quantitative descriptive research. The population taken was 70 people, the sample size was set at 70 respondents and a saturated sample was used. The research variables consist of the independent variables work environment and motivation on employee work performance with the regression equation $Y = 15.134 + 0.669X_1$. The coefficient of determination value is 0.522 or 52.2%. Hypothesis test tcount ($8.623 > 1.996$), or sig value $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_1 is accepted. The equation $Y = 10.718 + 0.766X_2$, The coefficient of determination is 0.655 or 65.5%. Hypothesis test tcount ($10.549 > 1.996$) or sig value $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_2 is accepted. The</i>

regression equation $Y = 16.303 + 0.200X1 + 0.425X2$. The correlation coefficient value is 0.655, meaning that the independent variable and the bond variable have a strong level of relationship with a coefficient of determination of 0.655% or 65.5%. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(63.502 > 3.13)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted.

How to cite: Mustika, D., & Romdonih, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia Kab Bogor, Banten. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(2), 445-457.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting yang harus dikelola dengan baik dalam suatu organisasi untuk mencapai kinerja puncak. Fokus utama dalam manajemen SDM bukan hanya sekedar pengelolaan keterampilan dan keahlian karyawan, tetapi juga pada pengembangan perilaku mereka yang dapat berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjaga kesejahteraan dan motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang optimal.

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam organisasi, dan keberhasilan sebuah perusahaan tidak akan tercapai tanpa dukungan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja dapat menjadi pendukung utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2013:23), lingkungan kerja adalah tempat di mana sebuah kelompok bekerja bersama dengan fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi. Lingkungan kerja fisik, yang meliputi kondisi ruang fisik tempat bekerja, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan fisik yang nyaman dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja mereka.

Salah satu contoh nyata dari masalah lingkungan kerja yang tidak memadai dapat dilihat pada PT. Kenlee Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Bogor. Berdasarkan data yang diperoleh pada tahun 2023, kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut masih memiliki beberapa kendala. Di antaranya, penerangan di beberapa ruangan tidak memadai, dengan satu lampu mati di beberapa ruangan yang mengurangi kenyamanan kerja. Suhu udara yang tidak terlalu dingin karena tidak adanya AC juga mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman. Selain itu, adanya suara bising yang berasal dari mesin operasional tekstil juga mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berpengaruh langsung terhadap kenyamanan karyawan dan pada akhirnya berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Masalah-masalah ini perlu diperhatikan dengan serius, karena dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik. Menurut Zivin & Neidell (2014), seorang karyawan dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ardiana dkk (2015:270) mendefinisikan prestasi kerja sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan tenaga kerja yang digunakan dalam suatu jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja dan

motivasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, motivasi juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau semangat yang muncul dari dalam diri individu atau dari faktor eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan penuh antusiasme. Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dari aktivitas tersebut dapat menghasilkan kualitas yang baik.

Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaiknya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada faktor motivasi karyawan. Hal ini bisa dilakukan melalui pemberian penghargaan, promosi jabatan, dan pelatihan serta pengembangan karier yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, berdasarkan data yang diperoleh di PT. Kenlee Indonesia pada tahun 2023, terdapat beberapa kekurangan dalam pemberian motivasi baik materi maupun non-materi kepada karyawan. Beberapa fasilitas yang belum tersedia, seperti dana pensiun, pelatihan dan pengembangan karier, serta promosi jabatan, dapat mengurangi tingkat motivasi karyawan. Hal ini terlihat jelas dari tabel motivasi yang menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil dari karyawan yang mendapatkan penghargaan atau promosi jabatan. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan juga menghambat peningkatan kualitas kerja karyawan.

Dengan demikian, faktor lingkungan kerja yang kurang memadai dan rendahnya tingkat motivasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja di PT. Kenlee Indonesia pada tahun 2023 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Data kinerja karyawan yang tercatat dalam Tabel 1.3 menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan masih dalam kategori "cukup". Hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian yang belum mencapai target yang diinginkan, terutama dalam hal kuantitas kerja yang hanya mencapai 58% dari target 80%. Faktor-faktor seperti kurangnya promosi jabatan, pelatihan yang tidak memadai, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadi penyebab menurunnya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Penurunan prestasi kerja ini harus segera ditangani oleh perusahaan. Bisnis tidak akan dapat berfungsi dengan baik jika perusahaan tidak memperhatikan dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Untuk meningkatkan prestasi kerja, perusahaan perlu melakukan perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada, seperti memperbaiki pencahayaan, menyediakan AC yang memadai, mengurangi kebisingan, serta memberikan fasilitas yang lebih baik untuk kenyamanan karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan perhatian lebih pada motivasi karyawan, terutama dalam hal pengembangan karier, penghargaan, dan promosi jabatan. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Dalam penelitian ini, terdapat gap yang perlu diperhatikan, yaitu penelitian sebelumnya yang kurang memperhatikan faktor lingkungan kerja secara menyeluruh, baik dari segi fisik maupun psikologis. Penelitian yang ada lebih banyak fokus pada aspek motivasi atau hanya pada beberapa elemen dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan psikologis terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan di PT. Kenlee Indonesia. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat lebih memahami bagaimana

faktor lingkungan kerja dan motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, penelitian ini juga berusaha untuk memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan sistem motivasi yang ada. Implementasi rekomendasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Sebagai langkah tindak lanjut, perusahaan dapat melakukan survei lebih lanjut mengenai kepuasan karyawan terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan mendalam, guna memperbaiki kebijakan manajemen SDM yang ada. Selain itu, sekitar 55% karyawan merasa terbebani oleh tenggat waktu yang singkat untuk menyelesaikan tugas, yang semakin menambah tekanan dan stres kerja mereka.

Selain stres kerja, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan internal yang membuat seseorang berusaha keras untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, namun jika motivasi rendah, karyawan cenderung tidak dapat mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks PT WiN Partners, motivasi kerja yang rendah bisa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Motivasi kerja pada PT WiN Partners tercermin dalam hasil pra-survey yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang puas dengan fasilitas yang tersedia untuk menunjang pekerjaan mereka, dan mereka juga merasa tidak mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir meskipun memiliki prestasi kerja yang baik. Sekitar 60% karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki kebebasan untuk menggunakan fasilitas kerja dengan leluasa, sementara 55% merasa bahwa prestasi kerja mereka tidak dihargai dengan kesempatan untuk pengembangan karir yang lebih baik. Hal ini menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan temuan-temuan ini, sangat jelas bahwa baik stres kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di PT WiN Partners. Stres kerja yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan, sementara motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan semangat dan komitmen mereka untuk mencapai target yang ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan guna memperbaiki kinerja mereka. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta memberikan penghargaan dan kesempatan untuk pengembangan karir.

Penelitian ini memiliki beberapa gap yang perlu diperhatikan. Meskipun telah banyak dilakukan penelitian terkait pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun masih sedikit penelitian yang mengkaji pengaruh kedua faktor ini secara bersamaan, terutama dalam konteks perusahaan konsultan pajak seperti PT WiN Partners. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta memberikan insight bagi perusahaan dalam mengelola stres kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi, yang juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sedarmayanti (2015:3) definisi lingkungan

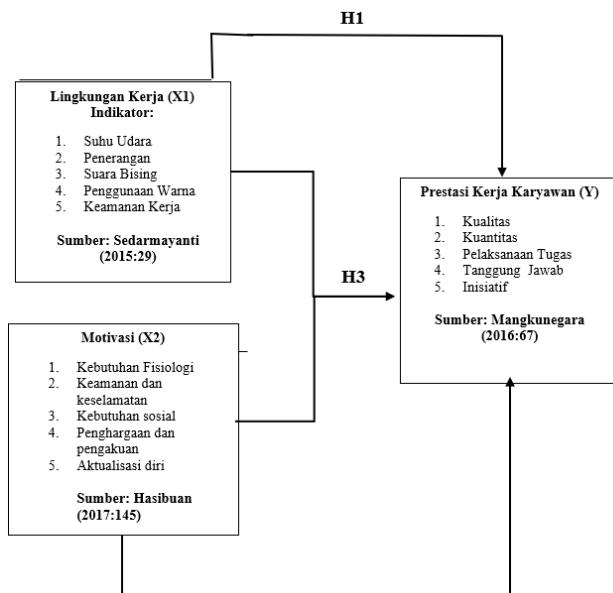
kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Siagian (2014:56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari. Dari beberapa pemaparan para ahli tentang lingkungan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan terhadap karyawan, maka kinerja karyawan tersebut dapat menurun. Sebaliknya apabila lingkungan kerja memberikan kenyamanan terhadap karyawan, maka kinerja karyawan pun dapat meningkat.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut : manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan, Menurut Siagian (2018:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian arah bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja secara ikhlas agar tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Widodo (2015:187) juga mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan 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 delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Sedangkan menurut Samsudin (2017:159) prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Mangkunegara (2017:33) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia Kab.Bogor
- H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia Kab.Bogor
- H3: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia Kab.Bogor.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan procedure, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Tempat dan Waktu Penelitian Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Penelitian ini dilakukan di PT. Kenlee Indonesia, Jl. Raya Parung No.20, Pemagarsari, Kec.Parung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16330. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Ia juga mengatakan bahwa teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 dan semakin sampel yang digunakan mendekati populasi, maka tingkat kepercayaan akan semakin tinggi. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 (Tujuh Puluh) orang. Dengan menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah Sampel yang teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Table 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan kerja (X_1) Terhadap Prestasi kerja (Y)

Model	<i>Coefficients^a</i>		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	24.026	3.375	7.118	.000
	Lingkungan kerja	.428	.081	.579	5.310 .002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24,026 + 0,428X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar = 24,026 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan kerja (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai prestasi kerja (Y) sebesar 24,026 *point*. Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,428 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada prestasi kerja (Y) sebesar 0,428 *point*

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model	<i>Coefficients^a</i>		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	18.540	3.589	5.166	.000
	Motivasi	.575	.088	.657	6.522 .000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,540 + 0,575X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 18,540 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Prestasi kerja (Y) sebesar 18,540 *point*. Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,575 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	16.309	3.631	4.491	.000
	Lingkunagn kerja	.200	.093	.271	2.145 .003
	Motivasi	.425	.111	.485	3.840 .000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,303 + 0,200X_1 + 0,425X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,303 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Prestasi Kerja (Y) sebesar 16,303 *point*.
2. Nilai Lingkungan kerja (X_1) 0,200 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada prestasi kerja (Y) sebesar 0,266 *point*.
3. Nilai Motivasi (X_2) 0,425 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Prestasi kerja (Y) sebesar 0,425 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

		Lingkungan kerja	Prestasi Kerja
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,723 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat..

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

		Motivasi	Prestasi kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Prestasi kerja	Pearson Correlation	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,788 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.644	3.20394

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Lingkungan kerja (X₁)

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,655 artinya variable Lingkungan kerja dan Motivasi mempunyai tingkat hubungan kuat terhadap Prestasi kerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan kerja (X₁) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.515	3.74018

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,522 maka dapat disimpulkan bahwa variable Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.615	3.33288

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,621 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.644	3.20394

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

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,655 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 65,5% sedangkan sisanya sebesar 34,5% sedangkan sisanya tidak dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error			
1	(Constant)	15.134	3.252	4.653	.000
	Lingkungan kerja	.669	.078	.723	8.623 .000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,623 > 1,996)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kenlee Indonesia.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X_2) Terhadap PrestasiKerja (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error			
1	(Constant)	10.718	3.078	3.482	.001
	Motivasi	.766	.073	.788	10.549 .000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,549 > 1,996)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Prestasi kerja pada PT. Kenlee Indonesia.

Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1303.716	2	651.858	63.502
	Residual	687.770	67	10.265	
	Total	1991.486	69		

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(63,502 > 3,13)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai $\rho value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Kenlee Indonesia.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,134 + 0,669X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,723 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang

kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,522 atau sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,623 > 2,003$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT.Kenlee Indonesia.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,718 + 0,766X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,788 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,655 atau sebesar 65,5% sedangkan sisanya sebesar 34,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,549 > 1,996$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap prestasi kerja pada PT.Kenlee Indonesia..

Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap prstasi kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,303 + 0,200X_1 + 0,425X_2$. Nlai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,655 artinya memiliki memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simutan 0,655 atau sebesar 65,5% sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($63,502 > 2,770$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT.Kenlee Indonesia

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan persamaan regresi $Y = 24,026 + 0,428X_1$, dan koefisien korelasi sebesar 0,723. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat dengan koefisien determinasi 52,2%, dan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan t hitung ($8,623 > t$ tabel (1,996) dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, motivasi (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan persamaan regresi $Y = 18,540 + 0,575X_2$, dan koefisien korelasi sebesar 0,788. Koefisien determinasi 65,5% menunjukkan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, sementara sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan t hitung ($10,549 > t$ tabel (2,003) dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, yang berarti motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Terakhir, kombinasi lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 16,303 + 0,200X_1 + 0,425X_2$. Koefisien determinasi sebesar 65,5% menunjukkan pengaruh keduanya terhadap prestasi kerja, sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan F hitung ($63,502 > F$ tabel (3,13), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(1), 18–38.

- Arifin, S. (2012). *Leadership: Ilmu dan seni kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fahmi, A., & Haryasih, M. (2016). Pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan (JBMP)*, 2(2), 81–90.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanapi, H., Rosanti, S. L., & Fathia, F. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di BWS IV Batam. *Jurnal BENING*, 7(2), 295–308.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kalhoro, M. J., Jhatial, A. A., & Khokhar, S. (2017). Investigating the influence of extrinsic and intrinsic motivation on work performance: Study of bank officers. *Global Journal of Management and Business Research*.
- Kim, J. H., & Mun, H. J. (2018). Influences of affectivity and organizational commitment on job satisfaction and work performance of information security. *International Journal of Computer Science and Security*.
- Kurniawan, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja yang berdampak pada prestasi kerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Bangka Tengah. *Jurnal Ilmiah*, ISSN 2443-2xxx.
- Lestari, J. S., Faridah, U., & Chalidah, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru di SMAN 1 Danggala. *ALSSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 38–55.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan (Cetakan kedua belas)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia: Untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pattinama, J. V., Kojo, C., & Repi, L. L. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di bidang perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 4(1), 514–523.
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). The impacts of leadership and culture on work performance in service company and innovative work. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(2), 387–394.
- Sahlani, N. I., Peggy, A., & Irvan, T. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.

- Samuel, D. C., & Feryal, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Kalbe Farma Tbk. *Jurnal Bisnis dan Komunikasi*, 3(2), 21–29.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2012). *Asas-asas manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian administrasi: Dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, I. (2019). Pengaruh lingkungan, kerja sama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dalam dampaknya kepada kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Ilmiah*, ISSN 2443-2164.
- Wollah, D. C., & Soegoto, A. S. (2015). Transformasional, transaksional, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Millenial Manado. *Jurnal Ilmiah*, ISSN 2303–1174.