

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



LIRA FINDRIANI

2022110056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KOTA PRABUMULIH**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih



LIRA FINDRIANI

2022110056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh :

LIRA FINDRIANI

2022110056

Prabumulih, 11 Juni 2026

Pembimbing I



Amandin, S.Pt., M.M

NUPTK. 4139766667130373

Pembimbing II



Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.

NUPTK. 0162747648230103

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih” telah dipertahankan tim penguji skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal Juni 2026.

Prabumulih, 11 Juni 2026

Tim penguji tugas akhir

Ketua :

Amandin, S. Pt., M.M

NUPTK. 4139766667130373

()

Anggota :

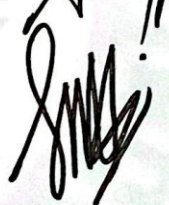
1. Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.

NUPTK. 0162747648230103

()

2. Sebri Hesinto, S.E., M.Si.

NUPTK. 2235765666130263

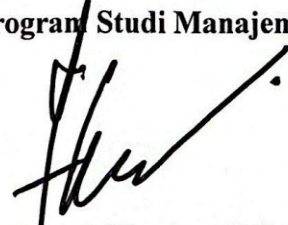
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Program Studi Manajemen


H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Lira Findriani

Nim : 2022110056

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 11 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Lira Findriani

2022110056

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak mengatakan hidup mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

“keberhasilan bukanlah milik orang pintar, keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha”

(B.J Habibie)

Kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku
2. Saudaraku
3. Seluruh keluarga besar
4. Dosen pembimbing I dan II
5. Bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
6. Teman seperjuangan
7. Almamaterku

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih

Lira Findriani, 2022110056, 2026

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 orang dari seluruh pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota prabumulih. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner yang diperoleh dari responden pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,044 < 0,05$. Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Work Environment and Work Facilities on Employee Performance at the Prabumulih City Industry and Trade Office

Lira Findriani, 2022110056, 2026

This study uses a quantitative method that aims to find out whether there is an influence of the work environment and work facilities on employee performance at the Prabumulih City Industry and Trade Office. The population and sample in this study were 49 people from all employees at the Prabumulih City Industry and Trade Office. The data collection techniques used in this study were observations, interviews, documentation, and questionnaires obtained from employee respondents at the Prabumulih City Industry and Trade Office. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the SPSS version 26 program. The results of the study showed that the work environment had a significant effect on employee performance with a significant value of $0.044 < 0.05$. Work facilities have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.006 < 0.05$. The work environment and work facilities have a simultaneous effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Work Facilities, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian syarat penulisan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dari segi tata penulisan maupun dari aspek keilmuan. Hal ini terjadi karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan karya ilmiah di masa mendatang. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun bagi para pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa menyertai kita semua.

Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Bapak Amandin, S.Pt., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, serta balasan untuk setiap kebaikan yang bapak berikan.
5. Ibu Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam skripsi ini. Semoga Allah SWT

senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, serta balasan untuk setiap kebaikan yang ibu berikan.

6. Bapak dan ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
7. Bapak/ibu staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
8. Bapak Muhtar Edi, S.Sos., M.Si selaku Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih beserta seluruh staf yang telah bersedia menerima dan menyiapkan wadah bagi penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada kedua orang tua tercinta, bapak M. Irham dan ibu Juhaipa dua orang yang paling berjasa dalam kehidupan penulis. Meskipun mereka tidak berkesempatan menempuh pendidikan hingga bangku perkuliahan, keduanya selalu mengupayakan agar anak-anaknya dapat menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Dengan segala keterbatasan yang ada, bapak dan mamak selalu menjadi sumber kekuatan, penguat langkah, dan tempat kembali bagi penulis dalam setiap proses yang dijalani. Terima kasih pula atas cintanya yang tidak pernah berkurang dan dukungan yang tidak berhenti menguatkan penulis sepanjang perjalanan menempuh pendidikan ini. Semogga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, umur yang panjang, serta membalas seluruh kebaikan, pengorbanan, dan keikhlasan bapak dan mamak dengan pahala yang berlipat ganda.
10. Kakak penulis, Yengki Fiarno, A.Md.T dan Eri Arliani, S.Pd. beserta kakak ipar Tesa Naria dan Syahdan Saifullah Fakri, S.Pd. yang selalu memberikan dukungan, bantuan dan semangat yang senantiasa diberikan baik secara moril maupun material, menjadi penyemangat bagi penulis dalam menempuh proses perkuliahan serta menyelesaikan pendidikan dengan sebaik-baiknya.
11. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keponakan tersayang Afifa Nahda Zeyra dan Al Fatih Muhammad Zayyan. Kehadiran kalian dengan tawa, keceriaan, dan kepolosan sering kali menjadi penghibur di tengah proses penyusunan skripsi ini. Semoga kalian tumbuh menjadi pribadi yang baik dan memiliki semangat belajar yang tinggi.

12. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar atas doa dan dukungan yang telah diberikan selama proses perkuliahan ini.
13. Kepada Seti Junanta, Cintya Dwi Agustin, Destriani, Fhuji Erlizer, Mutiara, dan Dea Ismawati. Penulis ingin menyampaikan terimakasih atas kebersamaan, dukungan, dan kehadiran yang begitu berarti sejak awal masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Setiap bantuan dalam menyelesaikan tugas, serta perhatian dan kepedulian yang tulus menjadi penguat langkah penulis untuk terus belajar dan bertahan dalam setiap proses.
14. Kepada sahabat penulis Sintia, Ina Tesa, Delsa, dan Florensi. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan yang terus terjaga hingga saat ini. Kehadiran dan persahabatan terjalin menjadi sumber semangat serta penguat bagi penulis dalam menjalani berbagai proses pendidikan ini.
15. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen D angkatan 2022, terima kasih atas kebersamaan, dukungan dan kehadiran yang begitu berarti sejak awal masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Semoga tali silaturahmi kita tetap terjaga serta kita semua diberikan kesuksesan di masa yang akan datang.
16. Terakhir kepada diri saya sendiri Lira Findriani. Terima kasih telah bertahan sejauh ini dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Apresiasi yang sebesar-besarnya telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Setiap air mata, doa, usaha telah menjadi saksi betapa berharganya proses ini. Mari bekerja sama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan sehingga membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan laporan skripsi.

Prabumulih, 11 Juni 2026

Lira Findriani
NIM. 2022110056

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Teori	6
2.1.1 Lingkungan Kerja	6
2.1.1.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	7
2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja	8
2.1.2 Fasilitas Kerja.....	9
2.1.2.1 Jenis Jenis Fasilitas Kerja	10
2.1.2.2 Fungsi Fasilitas Kerja	11
2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja	11
2.1.3 Kinerja Pegawai	12
2.1.3.1 Faktor-Fakor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	14

2.3 Kerangka Pemikiran	15
2.4 Hipotesis Penelitian	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian	17
3.1.1 Metode Penelitian	17
3.1.2 Desain Penelitian	17
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	18
3.2.1 Lokasi Penelitian	18
3.2.2 Waktu Penelitian	18
3.3 Populasi Dan Sampel	18
3.3.1 Populasi	18
3.3.2 Sampel	18
3.4 Definisi Operasional Variabel	19
3.4.1 Variabel Penelitian	19
3.4.2 Definisi Operasional	19
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	21
3.5.1 Jenis Data	21
3.5.2 Sumber Data	21
3.6 Teknik Pengumpulan Data	22
3.7 Instrumen Penelitian	22
3.7.1 Uji Validitas	23
3.7.2 Uji Reliabilitas	24
3.8 Teknik Analisis Data	24
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	24
3.8.1.1 Uji Normalitas	24
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas	25
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas	25
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	25
3.9 Pengujian Hipotesis	26
3.9.1 Uji Parsial (Uji t)	26
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	26
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	28
4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian	28

4.1.2 Tinjauan Umum/Analisis Kondisi Geografi dan Sosial Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih.....	28
4.1.3 Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih 29	
4.1.4 Struktur Organisasi	30
4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi.....	30
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	32
4.2.1 Karakteristik Responden.....	32
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	33
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	33
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	34
4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	35
4.2.2 Hasil Penelitian	35
4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	36
4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja.....	37
4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	39
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	40
4.3.1 Hasil Uji Validitas	40
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	43
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	43
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	44
4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	45
4.4 Metode Analisis Data	46
4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda.....	46
4.4.2 Hasil Uji t.....	47
4.4.3 Hasil Uji F.....	48
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	49
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	50
BAB V PENUTUP.....	52
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	20
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert.....	23
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	34
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	34
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendapatan	35
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja.....	37
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	39
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja.....	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda.....	46
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	48
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	49
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	30
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	44
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokesdastisitas	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Balasan Penelitian.....	57
Lampiran 2 : Kartu Bimbingan	58
Lampiran 3 : Kuesioner.....	68
Lampiran 4 : Tabulasi Data Responden	73
Lampiran 5 : Hasil Analisis Regresi	76
Lampiran 6 : Daftar Singkatan.....	83
Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian.....	84
Lampiran 8 : Riwayat Hidup.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era percepatan teknologi dan integrasi digital yang melanda berbagai sektor menempatkan kinerja pegawai sebagai kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan teknologi. Sebuah organisasi dibentuk karena memiliki tujuan yang ingin di capai seperti lembaga pemerintahan didirikan untuk memberikan pelayanan terhadap hak-hak sipil dan ekonomi masyarakat secara maksimal. Keberhasilan suatu organisasi tidak selalu dinilai berdasarkan besarnya aset yang dimiliki, melainkan dari kualitas sumber daya manusia. Pada era globalisasi sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sebagaimana dikemukakan oleh Suratman & Eriyanti (2020) bahwa sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan.

Salah satu strategi penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi di lembaga pemerintah adalah dengan memperbaiki perilaku dan kompetensi sumber daya manusia yang menjadi unsur utama dalam pelaksanaan tugas pemerintahan agar pekerjaan dapat berjalan efektif dan produktif. Setiap organisasi perlu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat melalui hasil pengukuran kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Menurut Wulandari (2023) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang berindikasikan kemampuan, keterampilan, kedisiplinan dan tanggung jawab.

Pada sebuah organisasi seringkali perhatian hanya difokuskan pada tuntunan kinerja tinggi dari para pegawai tanpa mempertimbangkan berbagai faktor yang

mempengaruhi kinerja. Padahal banyak faktor-faktor yang berdampak pada kinerja seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja semua faktor tersebut memiliki pengaruh yang berbeda tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya. Penerapan disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai, namun hal itu juga perlu didukung oleh lingkungan kerja yang baik yakni lingkungan kerja yang mendukung kelancaran, keamanan, keselamatan, serta fasilitas kerja yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang, dan senang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara teoritis lingkungan kerja tempat pegawai bekerja memiliki peranan penting dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2021) mengungkapkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor lingkungan kerja dapat mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan kondisi kantor lainnya yang berperan dalam menciptakan suasana kondusif, meningkatkan motivasi, serta mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu menciptakan lingkungan kerja yang optimal menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan efektivitas dan hasil kerja pegawai.

Sementara itu fasilitas kerja seperti peralatan teknologi informasi dan ruang kerja yang aman berfungsi sebagai elemen pendukung, di mana fasilitas tidak memadai menyebabkan *burnout* dan penurunan kinerja. Dukungan berupa fasilitas kerja yang memadai terutama penerapan teknologi tepat guna dapat membantu memperlancar dan mempercepat pelaksanaan tugas. Untuk mencapai kinerja yang optimal setiap pegawai perlu mampu mengakses serta memanfaatkan fasilitas kerja yang disediakan secara efektif. Namun seringkali muncul kendala berupa keterbatasan jumlah fasilitas atau kondisi fasilitas yang kurang memadai sehingga penggunaannya tidak optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menunjang kinerja pegawai. Menurut Caniago & Syafina (2023) menyatakan bahwa kekurangan fasilitas dalam kantor dapat menyebabkan pekerjaan pegawai menjadi kurang efektif dan efisien.

Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan berperan dalam mendukung pertumbuhan UMKM dan perdagangan lokal. Akan tetapi kinerja pegawai di instansi ini dihadapkan pada hambatan khusus yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang dipengaruhi faktor lokal seperti cuaca panas dan ruang kerja yang sempit, serta fasilitas sistem teknologi informasi yang belum sepenuhnya terintegrasi. Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Prabumulih belum memadai sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Keterbatasan fasilitas penting belum tersedia atau belum berfungsi dengan baik, seperti akses internet yang belum memadai dan ruang tempat penyimpanan berkas yang terbatas mengakibatkan dokumen tidak tertata dengan baik di meja kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang mendukung tersebut juga turut ketertiban dan kelancaran aktivitas kerja pegawai yang terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan beberapa pekerjaan yang tertunda. Kondisi terkait kurangnya fasilitas kerja dan lingkungan kerja belum memadai menjadi dasar penelitian khusus yang menganalisis secara mendalam pengaruh kedua aspek tersebut terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih?

3. Apakah lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus dan menghindari adanya penyimpangan dari pembahasan yang dimaksud, maka penelitian ini membatasi objek penelitian hanya terbatas pada pegawai yang senantiasa berada serta bertugas di lingkungan halaman Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi dan referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan pengetahuan dengan judul yang sama.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis : Penelitian ini menambah wawasan dan pemahaman mengenai penerapan teori manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah.
2. Bagi Instansi : Penelitian ini dapat dijadikan serta bahan evaluasi dan pertimbangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta

peyediaan fasilitas kerja yang memadai guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademis : penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa terhadap penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, karena lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan semangat bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Rahmawati *et al.* (2020) menyatakan Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Menurut Aprillina *et al.* (2021) lingkungan kerja adalah suatu sarana atau keadaan yang dapat mengoptimalkan kualitas serta kinerja para karyawan yang berada di perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat menciptakan suasana positif sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga berperan dalam meningkatkan kepuasan karyawan serta kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan aktivitas pegawai di dalam instansi maupun perusahaan. Menurut Prasetyo (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, baik secara individu maupun dalam kelompok. Sedangkan menurut Ekawati (2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja dalam batas waktu dan tanggung jawab yang telah ditentukan (Joni & Hikmah, 2022). Upaya memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung juga dapat meningkatkan konsentrasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau instansi. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan, motivasi serta kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja dapat diklasifikasikan berdasarkan jenisnya. Menurut Lestari *et al.* (2024) secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja terbagi dua yakni:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan,

komunikasi yang baik dan pengenalan diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain latar belakang keluarga, jumlah anggota keluarga, dan tingkat kesejahteraan.

b. Faktor status sosial

Status sosial juga berpengaruh, dimana semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin besar pula kewenangan dan kebebasan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan mencakup interaksi antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Komunikasi yang baik memungkinkan anggota saling berinteraksi, memahami dan menghargai satu sama lain sehingga dapat mencegah terjadinya kesalahpahaman dan konflik di tempat kerja.

2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Danisa *et al.*, 2023) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yang dapat dijadikan acuan dalam mengukur kondisi tempat kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Pencahayaan

Ketika pencahayaan yang memadai dan tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan penerangan yang cukup pegawai dapat bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan, serta menjaga efisiensi tanpa mengalami ketegangan mata yang berlebihan.

2. Warna

Warna juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman. Warna dinding dan peralatan di ruang kerja dapat mempengaruhi suasana hati

dan kondisi mental karyawan, pemilihan warna yang tepat akan membantu mereka bekerja dengan perasaan senang, tenang dan lebih produktif.

3. Suara

Suara atau tingkat kebisingan di lingkungan kerja juga perlu diperhatikan untuk menghindari gangguan seperti mesin- mesin atau peralatan yang menghasilkan suara yang keras seperti mesin fotokopi, telepon atau kendaraan sebaiknya ditempatkan di area khusus yang terpisah dari ruang kerja.

4. Udara

Kualitas udara yang baik meliputi suhu udara yang sesuai sirkulasi yang lancar, serta kadar kelembaban yang seimbang akan mendukung kesehatan dan konsentrasi pegawai selama bekerja.

5. Keamanan

Guna memastikan lingkungan kerja tetap aman dan terjaga kondisinya, aspek keamanan kerja harus mendapat perhatian serius. Oleh sebab itu penerapan faktor keamanan menjadi hal yang sangat penting untuk diwujudkan keberadaannya. Salah satu langkah yang dapat dilakukan dalam menjaga keamanan di area kerja dengan melibatkan petugas keamanan yang bertugas mengawasi dan melindungi lingkungan kerja dari berbagai gangguan.

2.1.2 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan suatu alat teknologi yang membantu pegawai untuk mendapatkan semangat kerja dalam mengerjakan tugas sehingga sangat berperan penting untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan. Fasilitas kerja merupakan hal penting bagi suatu instansi atau perusahaan, karena dengan fasilitas yang lengkap, maka pegawai dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Prawira (2020) menyatakan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan menurut Jufrizen (2021) bahwa fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses pekerjaan berlangsung.

Rangkuti *et al.* (2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat

menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai didalam instansi. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu atau alat dan barang yang memfasilitasi atau dapat memberikan kemudahan untuk menyelenggarakan kegiatan operasional yang terdiri dari sarana dan prasarana (Ongky Wijaya *et al.*, 2022). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala bentuk prasarana yang disediakan oleh instansi atau perusahaan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Keberadaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta produktivitas pegawai sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan tujuan organisasi.

Menurut Monde *et al.* (2022) fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan atau bantuan terhadap para karyawan untuk membantu dalam memenuhi akan setiap kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Pengembangan fasilitas seperti internet dengan menyediakan akses di lokasi publik menjadi langkah yang tepat untuk meningkatkan layanan administrasi. Langkah ini tidak hanya mempercepat dan mempermudah proses administrasi, tetapi juga meningkatkan aksesibilitas bagi pegawai. Pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap pegawai agar mampu menunjang kinerja yang dihasilkan pegawai menjadi lebih baik.

2.1.2.1 Jenis Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Dunggio *et al.* (2022) jenis-jenis fasilitas kantor dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis yang mendukung kelancaran aktivitas kerja pegawai, yaitu:

1. Mesin dan peralatan yakni seluruh perlengkapan yang berfungsi untuk menunjang proses produksi di perusahaan.
2. Prasarana yaitu sarana pendukung yang berperan memperlancar kegiatan operasional, misalnya jalan, pagar, jembatan, dan fasilitas lainnya.
3. Perlengkapan kantor mencakup segala fasilitas yang mendukung aktivitas administrasi seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari) peralatan laboratorium, serta perangkat elektronik (komputer, mesin fotokopi, printer dan lainnya).

4. Tanah merupakan aset tetap berupa lahan yang digunakan untuk bangunan atau kegiatan perusahaan, baik yang sudah dimanfaatkan maupun masih kosong.
5. Peralatan inventaris yaitu berbagai alat yang menjadi bagian dari aset perusahaan seperti kendaraan operasional atau perlengkapan gudang.
6. Bangunan yaitu sebagai fasilitas utama yang menunjang kegiatan inti perusahaan seperti gedung kantor atau gudang.
7. Alat transportasi meliputi semua sarana kendaraan yang digunakan untuk mendukung mobilitas dan kelancaran aktivitas perusahaan seperti mobil, motor, truk atau traktor.

2.1.2.2 Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut Yandi (2023) fungsi fasilitas kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja dan kenyamanan pegawai diantaranya sebagai berikut:

1. Pengalokasian tenaga kerja secara efisien dilakukan dengan menempatkan pekerja pada jenis pekerjaan yang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar. Adanya fasilitas yang memadai pekerja akan merasa nyaman dan tidak terbebani dengan pekerjaan tambahan di luar jam kerja, sehingga mereka dapat betah dan produktif dalam menjalankan tugasnya.
2. Penyediaan sumber daya manusia yang efisien dapat dicapai melalui pemberian fasilitas yang baik. Fasilitas yang memadai mendorong lembaga atau instansi untuk menggunakan tenaga kerja ekonomis atau efisien.
3. Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktivitasnya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka semakin layak pula fasilitas yang diberikan oleh perusahaan

2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Menurut Yandi (2023) indikator fasilitas kerja antara lain :

1. Sesuai dengan kebutuhan

Fasilitas kerja yang tersedia harus dapat dimanfaatkan sesuai dengan keperluan pegawai saat menjalankan tugas-tugasnya.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Pegawai dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan memanfaatkan fasilitas kerja yang disediakan.

3. Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja yang diberikan harus sangat mendukung penyelesaian tugas dan dirancang agar mudah digunakan sehingga tidak hambatan dalam pekerjaan.

4. Mempercepat proses kerja

Fasilitas yang cukup dan beroperasi dengan baik akan mempercepat jalannya pekerjaan, memungkinkan pegawai untuk memberikan hasil maksimal.

5. Penempatan ditata dengan benar

Fasilitas kerja yang membantu proses pekerjaan harus ditempatkan di tempat yang luas, sesuai dengan ruangan yang cukup, pencahayaan yang cukup, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan nyaman.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wau *et al.* (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Kinerja pegawai berfungsi untuk mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Sedangkan menurut Paparang *et al.* (2021) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. berdasarkan uraian tersebut, maka kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia, seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk mencapai target kerja serta mendukung kepuasan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang dijelaskan oleh Paparang *et al.* (2021) faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu

Meliputi kemampuan dan keterampilan, baik secara mental maupun fisik, serta latar belakang seperti pengalaman kerja, kondisi keluarga, dan faktor demografis seperti usia dan asal usul. Faktor ini berperan penting karena menentukan bagaimana seseorang mampu menyesuaikan diri dan menampilkan performa baik dalam melaksanakan tugas .

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, sistem imbalan atau kompensasi, struktur organisasi, serta deskripsi pekerjaan (*job description*). Lingkungan organisasi yang mendukung dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan bersama.

3. Faktor psikologis

Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi. Faktor ini berpengaruh besar terhadap bagaimana pegawai memandang pekerjaannya, menghadapi tantangan, serta mempertahankan komitmen terhadap organisasi

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Buulolo *et al.* (2021) menyebutkan bahwa ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai, indikator tersebut diantaranya:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai landasan untuk memperkuat teori dan menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilaksanakan, maka dicantumkan dari berbagai penelitian terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

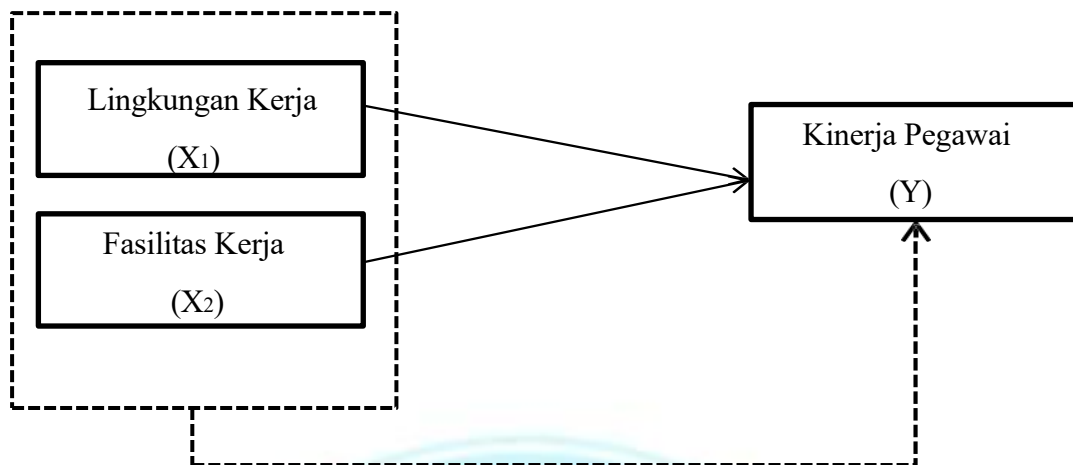
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Aurick Adzan Dan Iswati (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Sumber Makmur Gresik, Jawa Timur	Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
M. Ramli sahur, dkk (2025)	Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majane	Penelitian ini menggunakan Metode deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Safitri (2025)	Harjanti	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Labanta Persada Bekasi	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Lestari Wulandari (2023)		Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Auditorat utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan Fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Agus Edy Rangkuti dkk (2021)		Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara	Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: diolah dari berbagai jurnal: 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan kerangka yang digunakan untuk melihat keterkaitan atau hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Menurut Hartawan *et al.* (2021) kerangka pemikiran merupakan kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dengan memilih kerangka yang jelas, penulis dapat lebih mudah memahami konteks dan arah penelitian, serta memberikan dasar yang kuat untuk analisis data dan hasil. Pada penelitian ini variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- : Berpengaruh secara parsial
 - - - - -→ : Berpengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara dari masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Menurut Kharisma *et al.* (2023) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari pendapat tersebut maka hipotesis yang dikemukakan nantinya bukanlah suatu jawaban yang benar secara mutlak, akan tetapi perlu diuji kebenarannya secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka penulis mengambil keputusan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih
- H2 : Diduga fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih
- H3 : Diduga lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan dan penelitian. Metode penelitian adalah suatu proses pengumpulan informasi untuk meningkatkan dan memodifikasi penyelidikan, maka metode penelitian yaitu suatu cara ilmiah yang dipakai dalam penyelidikan dan kegunaan tertentu. Yuliani (2021) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur atau teknik ilmiah yang digunakan secara sistematis untuk mengumpulkan data, menganalisis, dan menemukan solusi atas suatu masalah penelitian. Metode penelitian berfungsi sebagai panduan strategis agar proses penelitian berjalan terencana, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Metode kuantitatif merupakan suatu metode yang menggunakan angka dan statistik, baik dari pengumpulan data maupun penafsirannya. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa metode kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada pelaksanaannya metode riset ini fokus pada penggunaan angka, tabel, grafik dan diagram untuk menampilkan hasil data atau informasi yang diperoleh.

3.1.2 Desain Penelitian

Bagi seorang peneliti desain penelitian bertujuan untuk menentukan dan menggunakan prosedur mengenai apa saja yang menjadi pedoman dalam melakukan penelitian. Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau pegangan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan topik dan prosedur penelitian. Menurut Waruwu (2024) desain penelitian adalah rencana dan prosedur penelitian yang mencakup pengambilan keputusan mulai dari asumsi luas hingga metode pengumpulan dan analisis data yang terperinci,

menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif ini akan digunakan penulis untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian ini adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih yang beralamat di Jalan Lingkar Timur Komplek Islamic Center Lantai 5 Kelurahan Muara Dua Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih Sumatera Selatan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini rencananya akan dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan Maret 2026 hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih yang berjumlah 49 orang terdiri dari 21 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 28 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2020) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data serta dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah teknik *non probability sampling* dengan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik dimana seluruh dijadikan sebagai sampel. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2020) yang menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Populasi yang berjumlah 49 orang pegawai aparatur sipil negara pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih tersebut sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

Sugiyono (2020) mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan penulis ada dua jenis, yaitu variabel independen dan variabel dependen, variabel tersebut sebagai berikut:

1. Variabel independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja (X₁)
2. Fasilitas Kerja (X₂)

2. Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.4.2 Definisi Operasional

Menurut Pasaribu *et al.* (2023) definisi operasional merupakan penentuan konstruk dan sifat yang dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah hubungan lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih yang dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. (Ekawati, 2022)	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Suara 4. Udara 5. Keamanan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Fasilitas kerja (X2)	Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai dalam instansi. Rangkuti <i>et al.</i> (2021)	1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3. Mudah dalam penggunaan 4. Mempercepat proses kerja 5. Penempatan ditata dengan benar	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja pegawai (Y)	kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Paparang <i>et al.</i> (2021)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: diolah dari berbagai jurnal: 2025

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan, maka ada dua jenis data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Data kuantitatif

Menurut Daruhadi & Sopiati (2024) data kuantitatif adalah data yang diungkapkan dalam bentuk angka. Data kuantitatif biasanya berupa informasi atau penjelasan yang dituangkan dalam bentuk angka, seperti data jumlah pegawai, usia pegawai dan data lainnya.

2. Data kualitatif

Data kualitatif dapat diartikan data yang diungkapkan dalam bentuk narasi atau gambar. Data kualitatif tidak berbentuk angka tetapi berbentuk kata atau kalimat yang dapat diperoleh melalui wawancara, diskusi, analisis dokumen atau observasi yang dituangkan dalam catatan lapangan (Daruhadi & Sopiati, 2024).

3.5.2 Sumber Data

Sumber data merupakan sebuah informasi yang diperoleh oleh penulis untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian dan pengambilan keputusan. Sumber data yang digunakan penulis ada dua jenis yaitu:

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2020) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer bisa diperoleh langsung dari hasil observasi atau pengamatan, wawancara, dan data dari hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2020). Data sekunder dapat diperoleh dari buku, laporan penelitian yang relevan, dan dokumen dari objek yang diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun empat teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data, yaitu:

1. Observasi

Menurut Romdana *et al.* (2024) observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung, fenomena, atau perilaku di lapangan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengamati dan mencatat apa yang mereka lihat dengan situasi sebenarnya tanpa campur tangan atau perubahan dari pihak peneliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden, dimana peneliti mengajukan pertanyaan untuk menggali informasi mendalam tentang topik yang diteliti (Romdana *et al.*, 2024).

3. Kuesioner

Menurut Romdana *et al.* (2024) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada, berupa struktur organisasi, daftar hadir pegawai dan lainnya (Ningsih *et al.*, 2025)

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Contoh instrumen penelitian yaitu kuesioner, tes, pedoman wawancara dan observasi yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen yang rencananya akan digunakan penulis dalam melakukan penelitian nantinya adalah kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu

kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami responden tersebut.

Jawaban atas kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden ini diukur dengan menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa skala *likert* adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* ini juga membuat responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pertanyaan. Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2020) sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala *Likert*

No	Keterangan	Kode	Skor
1.	Sangat setuju	(SS)	Skor 5
2.	Setuju	(S)	Skor 4
3.	Netral	(N)	Skor 3
4.	Tidak setuju	(TS)	Skor 2
5.	Sangat tidak setuju	(STS)	Skor 1

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Rosita *et al.* (2021) uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Alat ukur yang kurang valid menunjukkan validitas rendah atau sebaliknya, untuk menguji alat ukur ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Menentukan valid tidaknya dalam kuesioner yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} yang besarnya 0,05 (tingkat kesalahan 5%). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,05 maka item pernyataan instrumen dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrumen penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak (Rosita *et al.*, 2021). Pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Ketentuan terhadap pengujian tersebut apabila *alpha* yang didapat berada di atas nilai $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel. Begitu juga sebaliknya apabila *alpha* yang berada di bawah nilai $< 0,60$ maka dapat dikatakan tidak reliabel yang dimana perhitungannya dapat menggunakan program SPSS.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Sugiyono (2020) analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang membantu menggambarkan, menunjukkan, atau meringkas data dengan cara yang konstruktif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji data dan mengukur hipotesis berdasarkan statistik.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan analisis yang dilakukan untuk mendapatkan pengujian apakah pada sebuah model regresi linear ada sebuah masalah asumsi klasik atau tidak (Irawati & mukaramah, 2024). Uji asumsi klasik ini terdapat tiga uji yang akan dilakukan, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Menurut Wulandari *et al.* (2024) uji normalitas adalah pengujian statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah data dari suatu variabel penelitian memiliki sebaran data bersifat normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik distribusi, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.8.1.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Martaningtyas *et al.* (2024) uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna. Untuk kriteria pengujinya, yaitu jika nilai *variance inflation factor* (VIF) <10 , maka model terbebas dari multikolinearitas, apabila VIF >10 , maka terdapat multikorelasi data.

3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Martaningtyas *et al.*, 2024). Syarat dalam pengujian uji heteroskedastisitas tersebut yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) menunjukkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Rinaldi *et al.* (2021) menyatakan bahwa Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu lingkungan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

X₁ : Lingkungan kerja

X₂ : Fasilitas kerja

a : Konstanta

b₁-b₂ : Koefisien regresi variabel bebas X₁ dan X₂

e : Standar error (tingkat kesalahan)

3.9 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) pengujian hipotesis diartikan sebagai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian secara statistik. Hasil pengujian terhadap hipotesis dapat menyatakan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis yang digunakan, yaitu uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji determinasi (R²).

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Afifah & Gracia (2025) menyatakan bahwa uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan guna menguji signifikan pengaruh konstanta masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria uji t dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga akan berpengaruh secara signifikan.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak, sehingga hal ini tidak berpengaruh secara signifikan.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara simultan atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Afifah & Gracia, 2025).

Metode ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan $<0,05$ maka model penelitian memadai digunakan, sedangkan apabila nilai signifikan $>0,05$ maka model penelitian tidak memadai untuk digunakan. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Afifah & Gracia (2025) koefisien determinasi mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi yaitu 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1, maka artinya variabel independen tersebut mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi dari variabel dependen. Sedangkan jika nilai determinasi sebesar 0, maka artinya variabel independen yang ada hanya memberikan sedikit informasi atau sedikit menjelaskan variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih merupakan unsur pelaksana pemerintah kota di bidang industri dan perdagangan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. Dinas Perindustrian dan Perdagangan di bentuk setelah kota Prabumulih resmi menjadi daerah otonom pada tahun 2001 berdasarkan Undang-Undang No. 6 tahun 2001. Pembentukan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih merupakan bagian dari penyusunan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk mendukung penyelenggaraan pemerintah di bidang industri dan perdagangan.

Seiring perkembangan otonomi daerah dan regulasi UU No. 23 tahun 2014, struktur dan fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih semakin diperjelas untuk bertugas membina Industri Kecil dan Menengah (UKM) mengelola perdagangan dan pasar, serta menjaga stabilitas distribusi barang dan harga pasar. Upaya mendukung pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih secara aktif melaksanakan berbagai program pembinaan, seperti pelatihan kewirausahaan, peningkatan kualitas produk, serta bantuan promosi dan pemasaran.

4.1.2 Tinjauan Umum/Analisis Kondisi Geografi dan Sosial Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih

Wilayah kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih terletak di jalan Lingkar Timur Komplek Islamic Center Lantai 5 Kelurahan Muara Dua Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan.

- a. Batas-batas wilayah kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih adalah sebagai berikut:
 1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Lembak Kabupaten Muara Enim
 2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Lembak Kabupaten Muara Enim dan Kabupaten Ogan Ilir.
 3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Muara Enim
 4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Rambang Dangku Kabupaten Muara Enim
- b. Kota prabumulih terdiri atas 6 Kecamatan sebagai berikut :
 1. Kecamatan Prabumulih Barat memiliki luas wilayah 67,36 km² yang terdiri atas lima kelurahan dan satu desa.
 2. Kecamatan Prabumulih Timur mempunyai luas wilayah 147,15 km² dengan delapan kelurahan.
 3. Kecamatan Cambai memiliki luas wilayah 54,36 km² yang mencakup tiga kelurahan dan dua desa.
 4. Kecamatan Rambang Kapak Tengah memiliki luas wilayah 79,44 km² yang terdiri atas satu kelurahan dan delapan desa.
 5. Kecamatan Prabumulih Utara memiliki luas wilayah 12,12 km² dengan lima kelurahan.
 6. Kecamatan Prabumulih Selatan memiliki luas wilayah 106,28 km² yang terdiri atas tiga kelurahan dan satu desa.

4.1.3 Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih

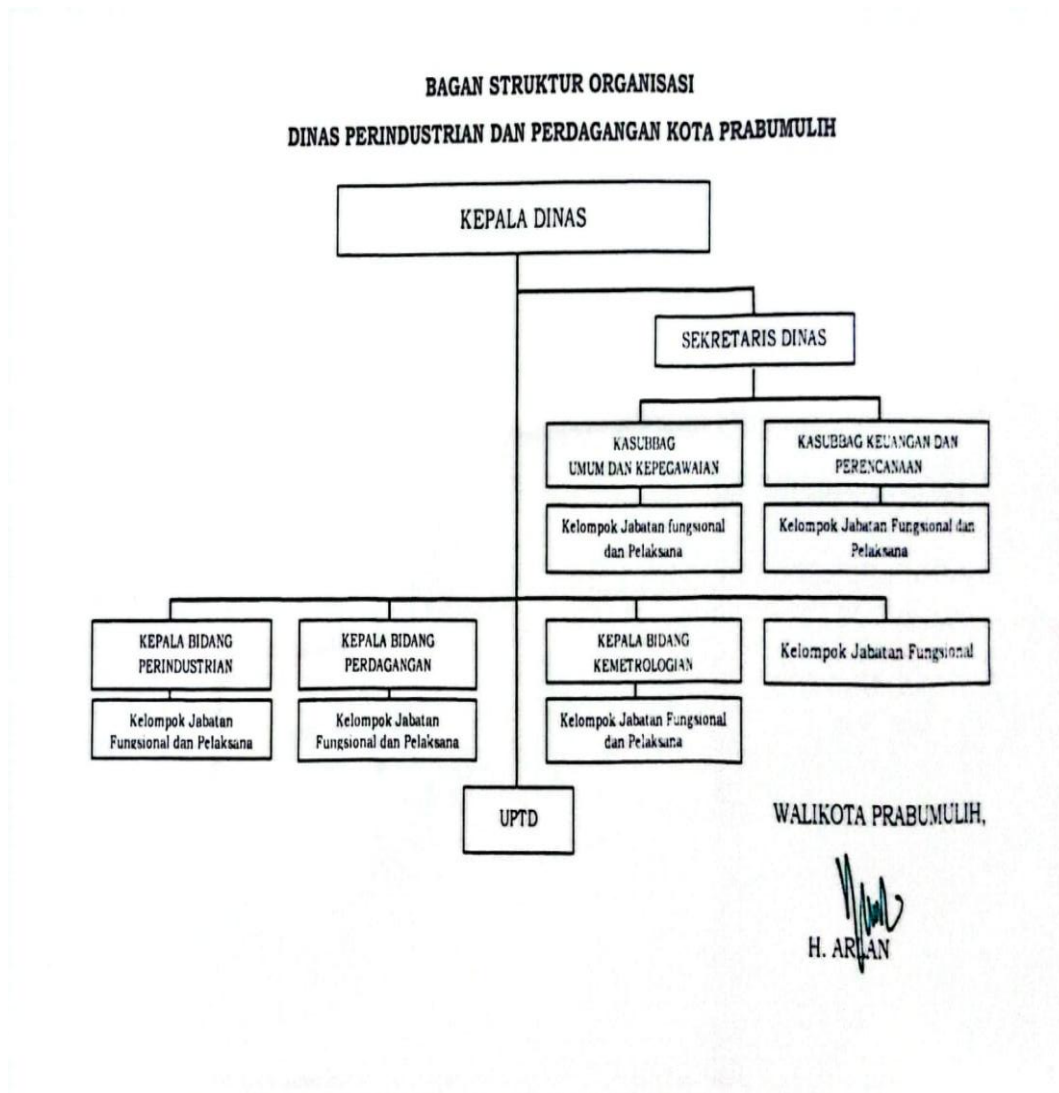
1. Visi

“PRABUMULIH MAS 2029” bersama masyarakat mewujudkan perubahan menuju masyarakat Prabumulih yang makmur dan sejahtera
2. Misi

Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih sebagai berikut:

 - a. Mewujudkan perekonomian yang lebih baik melalui kemudahan investasi yang berkeadilan, dan peningkatan kesempatan kerja serta pengembangan kegiatan ekonomi berbasis kearifan lokal dan keunggulan wilayah.
 - b. Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan secara dinamis, efisien, bersih dan profesional.

4.1.4 Struktur Organisasi



Sumber: Data Disperindag 2026

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih

4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi

Struktur organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih disusun untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara efektif dan efisien. Berikut penjelasan mengenai tugas dan fungsi dari masing-masing jabatan dalam struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Tugas pokok : memimpin, mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mengendalikan seluruh kegiatan dinas sesuai dengan kebijakan daerah.

Fungsi : merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis di bidang perindustrian dan perdagangan dan pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan sektor industri dan perdagangan.

2. Sekretaris Dinas

Tugas pokok : menyelenggarakan koordinasi administrasi

Fungsi : pengoordinasian penyusunan rencana kerja dan program dinas, pengelolaan administrasi umum, dan pelaksanaan evaluasi kegiatan dinas.

3. Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Tugas pokok : mengelola administrasi umum dan sumber daya manusia

Fungsi : penyusunan data administrasi kepegawaian, pengelolaan sarana dan prasarana kantor, dan mengelola surat masuk dan keluar serta kearsipan dokumen.

4. Kasubbag Keuangan dan Kepegawaian

Tugas pokok : melaksanakan penyusunan anggaran dan pengelolaan keuangan serta perencanaan kegiatan.

Fungsi : penyusunan rencana kerja dan anggaran, penyusunan laporan anggaran, dan pengelolaan administrasi keuangan dan pertanggungjawaban anggaran.

5. Kepala Bidang Perindustrian

Tugas pokok : melaksanakan pembinaan, pengembangan dan pengawasan di bidang perindustrian dan perdagangan.

Fungsi : penyusunan kebijakan teknis pengembangan industri, pembinaan industri kecil dan menengah, dan monitoring kegiatan industri.

6. Kepala Bidang Perdagangan

Tugas pokok : melaksanakan pembinaan , pengawasan, dan pengendalian di bidang perdagangan.

Fungsi : pengawasan distribusi barang dan jasa, pemantauan dan pengendalian harga kebutuhan pokok, pelaksanaan operasi pasar, dan pembinaan pelaku usaha perdagangan.

7. Kepala Bidang Kemetrolagian

Tugas pokok : melaksanakan pengelolaan kegiatan kemetrolagian seperti pengukuran, penimbangan, dan perlindungan konsumen melalui standar alat ukur.

Fungsi : pengawasan alat ukur, takar, timbang , dan perlengkapan

8. UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah)

Tugas pokok : melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dinas secara langsung kepada masyarakat.

Fungsi : pelaksanaan pelayanan teknis sesuai bidang tugas, implementasi program dinas di lapangan, dan pengumpulan data dan informasi di lapangan.

9. Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana

Tugas pokok : melaksanakan tugas sesuai keahlian dan kompetensi masing-masing.

Fungsi : pelaksanaan kegiatan teknis operasional sesuai bidang, memberikan dukungan profesional kepada unit kerja, dan penyusunan laporan teknis kegiatan.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner. Jumlah responden dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 49 responden, yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih. Semua responden yang berjumlah 49 tersebut mendapatkan kuesioner dan semua kuesioner telah dikembalikan selanjutnya dapat diolah lebih lanjut.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	25	51,02%
2	Perempuan	24	48,98%
	Jumlah	49	100%

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa usia responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dengan persentase 51,02%, dan responden perempuan sebanyak 23 orang dengan persentase 48,98%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibanding perempuan.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	19-24	2	4,08%
2	25-29	5	10,20%
3	30-34	8	16,33%
4	>35	34	69,39%
	Jumlah	49	100%

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa usia responden yang pada penelitian ini meliputi responden dengan usia 19-24 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 4,08%, responden dengan usia 25-29 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 10,20%, responden dengan usia 30-34 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 16,33%, responden dengan usia <35 tahun dengan tingkat persentase sebanyak 69,39%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih paling banyak yaitu yang berusia >35 tahun dengan jumlah 34 orang.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dari responden pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	11	22,45%
2	Diploma	3	6,12%
3	Sarjana	27	55,10%
4	Magister	8	16,33%
	Jumlah	49	100%

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui jumlah responden berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 22,45%, responden yang berpendidikan diploma sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 6,12%, responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase 55,10%, dan responden yang berpendidikan magister sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 16,33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih berpendidikan sarjana (S1).

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan Masa kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	0-3 tahun	9	18,36%
2	4-7 tahun	8	16,33%
3	8-11 tahun	1	2,04%
4	>11 tahun	31	63,27%
	Jumlah	49	100%

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui masa kerja responden pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih, terdiri dari masa kerja 0-3 tahun sebanyak 9 orang responden dengan tingkat persentase 18,37%, masa kerja 4-7 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 16,33%, masa kerja 8-11 tahun sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 2,04% dan masa kerja >11 tahun sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase 63,27%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai aparatur sipil negara yang sudah

bekerja sekitar >11 tahun pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih.

4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik responden berdasarkan jumlah pendapatan perbulan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan	Jumlah	Persentase
1	1-2 juta/bulan	6	12,24%
2	3-4 juta/bulan	24	48,98%
3	4-6 juta/bulan	12	24,49%
4	>6 juta/bulan	7	14,29%
	Jumlah	49	100%

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa pendapatan perbulan responden pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih, terdiri dari besar pendapatan 1-2 juta/bulan sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 12,24%, besar pendapatan 3-4 juta/bulan sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 48,98%, besar pendapatan 4-6 juta/bulan sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 24,49%, dan besar pendapatan >6 juta/bulan sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 14,29%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan pegawai negeri sipil negara berpendapatan sekitar 3-4 juta/bulan.

4.2.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih. Analisis pada distribusi jawaban merupakan bagian dari analisis deskriptif, dimana terdapat informasi dari data responden yang disajikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk setiap variabel dan deskripsi data dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean). Dalam hal ini kriteria untuk memberikan skor setiap jawaban sebagai berikut:

1. 1,0 – 1,80 sangat tidak baik
2. 1,81 – 2,60 tidak baik
3. 2,61 – 3,40 kurang baik
4. 3,41 – 4,20 baik
5. 4,21 – 5,00 sangat baik

4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui penilaian 49 responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_1) yang merupakan variabel bebas, maka diberikan 10 pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Tanggapan dari responden terhadap lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X_1) (n=49)

No	Lingkungan Kerja	Frekuensi										Total		$\bar{x}$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pencahayaan di tempat kerja saya cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja	26	130	18	72	2	6	1	2	0	0	49	210	4,28
2	Pencahayaan di ruang kerja tidak menyebabkan mata cepat lelah saat berkerja	17	85	24	96	6	18	2	4	0	0	49	203	4,15
3	Warna dinding dan interior ruang kerja memberikan kesan nyaman saat bekerja	15	75	29	116	5	15	0	0	0	0	49	206	4,20
4	Kombinasi warna di lingkungan kerja membantu meningkatkan semangat dan kosentrasi kerja	11	55	28	112	10	30	0	0	0	0	49	197	4,03
5	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu aktivitas bekerja	11	55	17	68	11	33	9	18	1	1	49	175	3,57
6	Suara yang berasal dari peralatan kerja tidak menghambat fokus dalam menyelesaikan pekerjaan	12	60	21	84	13	39	3	6	0	0	49	163	3,32

7	Sirkulasi udara di tempat kerja terasa baik dan menyegarkan	15	75	26	104	8	24	0	0	0	0	49	203	4,15
8	Suhu dan kualitas udara di tempat kerja membuat saya nyaman selama bekerja	13	65	29	116	7	21	0	0	0	0	49	202	4,13
9	Keberadaan satpam (satuan pengaman) yang ada sangat membantu sekali agar konsentrasi bekerja tetap terjaga	8	40	10	40	17	51	13	26	1	1	49	158	3,22
10	Satuan pengamanan yang ada telah berjalan dengan baik, sehingga tetap aman	7	35	7	28	18	54	16	32	1	1	49	150	3,07
Total Nilai Rata-Rata														3,81

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja (X_1) memiliki total nilai rata-rata sebesar 3,81 dari 10 item pernyataan dengan kriteria baik. Tanggapan nilai responden dengan nilai tertinggi 4,28 yaitu pertanyaan nomor 1 dan tanggapan responden terendah 3,07 yaitu pernyataan nomor 10.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja

Untuk mengetahui penilaian dari 49 responden terhadap variabel fasilitas kerja (X_2) yang merupakan variabel bebas, maka diberikan 10 pernyataan yang berkaitan dengan fasilitas kerja. Tanggapan dari responden terhadap fasilitas kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja (X_2) (n=49)

No	Fasilitas Kerja	Frekuensi										Total		$\bar{X}$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Fasilitas yang tersedia ditempat kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan	7	35	24	96	13	39	4	8	1	1	49	179	3,66

2	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan sesuai dengan fungsi untuk menunjang kebutuhan kerja	8	40	29	116	12	36	0	0	0	0	49	192	3,91
3	Fasilitas yang lengkap mampu membuat hasil kerja menjadi lebih optimal	12	60	27	108	10	30	0	0	0	0	49	198	4,04
4	Fasilitas yang tersedia ditempat saya saat ini mampu mengoptimalkan hasil kerja	11	55	27	108	11	33	0	0	0	0	49	196	4,00
5	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah	14	70	27	108	8	24	0	0	0	0	49	202	4,13
6	Di tempat kerja tersedia panduan penggunaan fasilitas yang memudahkan saya dalam pengoperasiannya	8	40	25	100	16	48	0	0	0	0	49	188	3,84
7	Fasilitas yang tersedia dalam kondisi baik dan membantu mempercepat proses kerja	10	50	30	120	9	27	0	0	0	0	49	197	4,03
8	Kelengkapan fasilitas mendukung kelancaran proses kerja	13	65	26	104	10	30	0	0	0	0	49	199	4,07
9	Fasilitas di tempat kerja ditata dan ditempatkan dengan rapi dan sesuai	9	45	30	120	10	30	0	0	0	0	49	195	3,97
10	Penempatan fasilitas dilakukan secara strategis sehingga tidak mengganggu atau menghambat pekerjaan	14	70	26	104	9	27	0	0	0	0	49	201	4,10
Total Nilai Rata-Rata														3,98

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap fasilitas kerja memiliki total nilai rata-rata sebesar 3,98 dari 10 item pernyataan dengan kriteria baik. Tanggapan nilai responden dengan nilai tertinggi

4,13 yaitu pernyataan nomor 5 dan tanggapan responden terendah 3,66 yaitu pernyataan nomor 1.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui penilaian dari 49 responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang merupakan variabel terikat, maka diberikan 10 pernyataan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Tanggapan dari responden terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y) (n=49)

No	Kinerja pegawai	Frekuensi										Total		X̄
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Saya menjalankan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang baik	14	70	33	132	2	6	0	0	0	0	49	208	4,25
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang telah ditetapkan instansi	12	60	26	104	10	30	1	2	0	0	49	196	4,00
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat sehingga seluruh tugas dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat	10	50	24	96	13	39	2	4	0	0	49	189	3,85
4	Saya merasa ingin mendapatkan tugas yang lebih banyak sehingga tidak terlihat santai	8	40	17	68	13	39	10	20	0	0	49	167	3,40
5	Saya selalu hadir dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan instansi	14	70	26	104	8	24	2	1	2	0	49	200	4,09
6	Saya tidak pernah datang terlambat ke tempat kerja	14	70	24	96	8	24	3	6	0	0	49	196	4,00

7	Saya menggunakan waktu kerja seefektif mungkin selama menjalankan tugas	17	85	26	104	5	15	1	2	0	0	49	206	4,20
8	Efektivitas merupakan kunci utama dalam menjalankan pekerjaan	17	85	21	84	10	30	1	2	0	0	49	201	4,10
9	Saya berusaha semaksimal mungkin agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri tanpa bantuan rekan kerja	16	80	15	60	14	42	4	8	0	0	49	190	3,87
10	Saya selalu mengutamakan penyelesaian pekerjaan pribadi sebelum membantu rekan kerja lainnya	14	70	17	68	14	42	2	4	0	0	49	184	3,75
Total Nilai Rata-Rata														3,95

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kinerja pegawai memiliki total nilai rata-rata sebesar 3,95 dari 10 item pernyataan dengan kriteria baik. Tanggapan nilai responden dengan nilai tertinggi 4,25 yaitu pernyataan nomor 1 dan tanggapan responden terendah 3,40 yaitu pernyataan nomor 4.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Uji validitas yang dilakukan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Pada tahap pengambilan data, responden diberikan 30 pernyataan yang menyangkut variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja dan juga

variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	1	0,513	0,281	Valid
	2	0,752		Valid
	3	0,633		Valid
	4	0,700		Valid
	5	0,571		Valid
	6	0,591		Valid
	7	0,684		Valid
	8	0,711		Valid
	9	0,715		Valid
	10	0,692		Valid
Fasilitas Kerja (X ₂)	1	0,644	0,281	Valid
	2	0,753		Valid
	3	0,818		Valid
	4	0,778		Valid
	5	0,679		Valid
	6	0,783		Valid
	7	0,884		Valid
	8	0,786		Valid
	9	0,726		Valid
	10	0,665		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,707	0,281	Valid
	2	0,703		Valid
	3	0,650		Valid
	4	0,716		Valid
	5	0,617		Valid
	6	0,732		Valid
	7	0,743		Valid
	8	0,716		Valid
	9	0,652		Valid
	10	0,501		Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (spss 26)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa semua rhitung pada 30 pernyataan yang didapat melalui uji validitas menggunakan SPSS versi 26 nilainya lebih besar dari rtabel, Sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan nilai korelasi lebih dari 0,281.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah-ubah. Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan *cronboach alpha* dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien alpha $> 0,60$ maka kuesioner tersebut reliabel
2. Apabila hasil koefisien alpha $< 0,60$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (spss 26)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronboach Alpha* variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,839. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronboach alpha* $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (spss 26)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronboach Alpha* variabel fasilitas kerja (X_2) sebesar 0,910. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronboach alpha* $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (spss 26)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronboach Alpha* variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,853. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronboach alpha* $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

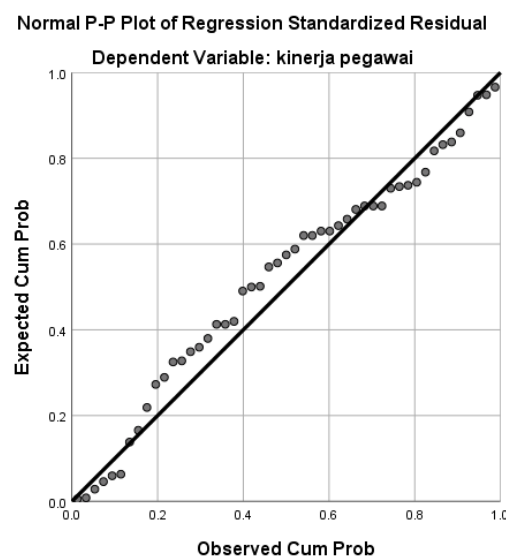
Suatu model regresi dikatakan baik apabila telah memenuhi seluruh asumsi klasik yang terdapat dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyesuaian model untuk menghilangkan masalah tersebut. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan asumsi klasik untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam uji asumsi klasik dalam penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak.

Dalam uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu dengan grafik *kolmogorov smirnow*. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti diagonal maka regresi memenuhi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.



Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 di atas grafik p-plot di atas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya berdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika hal ini terjadi maka sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation*

Factor), jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka model terbebas dari multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.225	4.615		1.782	.081		
	lingkungan kerja	.324	.156	.317	2.072	.044	.459	2.179
	fasilitas kerja	.473	.163	.444	2.899	.006	.459	2.179

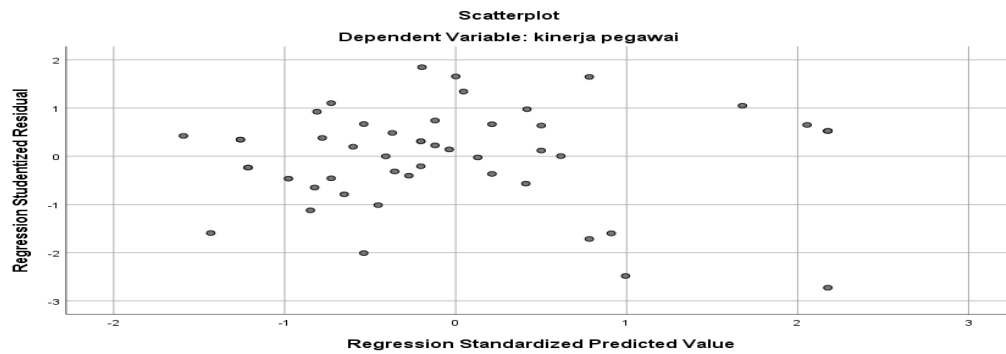
Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 2.179 dengan nilai *tolerance* 0,459 dan nilai VIF variabel fasilitas kerja (X_2) sebesar 2.179 dengan nilai *tolerance* 0,459. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan dalam penelitian.

4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisisnya yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada yang pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model regresi pada penelitian ini memasukkan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.14

Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.225	4.615		1.782	.081
	lingkungan kerja	.324	.156	.317	2.072	.044
	Fasilitas kerja	.473	.163	.444	2.899	.006

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda yang diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 8,225 artinya apabila nilai lingkungan kerja dan fasilitas kerja adalah nol (0) maka kinerja pegawai aparatur sipil negara pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih nilainya sebesar 8,225.
2. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,324 (nilainya positif) artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja (independen) akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (dependen) sebesar 0,324
3. Koefisien regresi pada variabel fasilitas kerja (X_2) sebesar 0,473 (nilainya positif) artinya terjadi hubungan yang positif antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel fasilitas kerja (independen) akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (dependen) sebesar 0,473.

4.4.2 Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak)

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.15**Hasil Uji t****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.225	4.615		1.782	.081
	lingkungan kerja	.324	.156	.317	2.072	.044
	Fasilitas kerja	.473	.163	.444	2.899	.006

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas maka dapat dikatakan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya, hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y), nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,072 > 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,044 < 0,05$ dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan hipotesis (H1) diterima.

2. Pengaruh variabel fasilitas kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa variabel fasilitas kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y), nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,899 > 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan hipotesis (H2) diterima.

4.4.3 Hasil Uji F

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap

variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dari tingkat signifikan $< 0,05$ artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ tingkat signifikan $> 0,05$ artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji F yang diperoleh masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini :

Tabel 4.16

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726.986	2	363.493	23.456	.000 ^b
	Residual	712.851	46	15.497		
	Total	1439.837	48			

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebaliknya tidak terdapat pengaruh jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $23,456 > 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih

4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi antara nol dan satu, terlihat pada tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.483	3.93659

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diketahui memiliki nilai sebesar 0,483. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih sebesar 48,3% sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih

Hipotesis penelitian (H_1) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,324 satuan artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,324. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,072 > 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,044 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih

Hipotesis penelitian (H_2) menyatakan bahwa fasilitas kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi fasilitas kerja (X_2) sebesar 0,473 satuan artinya apabila variabel fasilitas kerja

mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,473. Variabel fasilitas kerja (X^2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,899 > 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja (X^2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih

Berdasarkan uji F variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $23,456 > 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih adalah sebesar 48,3% sedangkan sisainya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja dan fasilitas kerja, serta objek penelitian ini adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih dengan responden sebanyak 49 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih nilainya dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,072 > 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,044 < 0,05$.
2. Fasilitas kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih nilainya dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,899 > 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $23,456 > 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian dengan uji determinasi R^2 diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 48,3% sedangkan sisainya 51.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan masalah lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman serta mendukung interaksi kerja yang baik diyakini mampu meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui peningkatan komunikasi, kerja sama, serta kedisiplinan antarpegawai.
2. Selain lingkungan kerja, fasilitas kerja juga menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih disarankan untuk melakukan perbaikan terhadap fasilitas kerja yang sudah tersedia serta menambah sarana dan prasarana yang belum memadai. Fasilitas yang lengkap dan layak akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.
3. Penelitian ini tentunya masih memiliki kekurangan, untuk itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah objek penelitian maupun variabel lain sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, M., & Gracia, B. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yan Sinergi Langgeng Kabupaten Tangerang. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4(1), 1-8.
- Aprillina, N., Razak, I., Ekonomi, J., Industri, D., Program, D., Manajemen, S., Unkris, F. E., Kampus, A. :, & Timur, J. J. (n.d.). *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Ismail Razak 2) 2).*
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Caniago, P. R., & Syafina, L. (2023). Analisis Peran Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Sumatera Utara Bidang Ilmea (Pengembangan Industri Logam Mesin Elektronika dan Aneka). *Jurnal Akuntan Publik*, 1(4), 74-81.
- Carlita, I. M., Rahmanidal, A., & Sedarmayanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Customer Care yang Menerapkan Work from Home Di Bidang Kesehatan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1740-1753.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417-426.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023, July). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. In *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 6, No. 1, pp. 989-1001).
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). Pengumpulan data penelitian. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 5423-5443.
- Dunggio, R., Manueke, S., & Mamusung, R. T. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. *Manajemen Administrasi Bisnis dan Pemasaran*, 4(1 APRIL), 89-89.
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati, H. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 146–155. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v3i2.7376>
- Irrawati, M. D., & Mukaramah, M. (2024). Implementasi metode regresi linear berganda untuk mengatasi pelanggaran asumsi klasik. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 83-94.

- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Jufrizen, J., & Hadi, FP (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7 (1), 35-54
- Katili, S., & Prasetyo, H. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. *Journal Competency of Business*, 5(1), 48-61.
- Kharisma, D., Simatupang, S., Hutagalung, H., Tinggi, S., Al, I. E., & Sibolga, W. (n.d.). *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada UD. Restu Mulia Pandan Affiliation*. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi>
- Lestari, N. D., & Herianto, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Crown Pratama, Jakarta Barat. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(2), 24-33.
- Martaningtyas, N. U., Septiyaningrum, E. A., & Maulana, Z. (2024). Dampak pelanggaran asumsi klasik terhadap kesalahan inferensi dalam analisis ekonometrika. *Synergy: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(04), 255-265.
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187-192.
- Ningsih, I. W., Supriani, Y., Kartika, I., & Arifudin, O. (2025). Relevansi Moderasi Beragama Dalam Manajemen Pendidikan Islam Di Indonesia: Strategi Membangun Karakter Toleran Dan Inklusif. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(11), 3605-3624.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Pasaribu, A., Sinaga, N. A., & Hutagalung, J. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 192-202.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. Lppm Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rangkuti, A. E., Thasy, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera

- Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP)*, 2(1), 553-564.
- Rinaldi, M., Prayudyanto, M. N., & Syaiful, S. (2021, November). Persepsi Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek Dengan Metode Uji Asumsi Klasik Dan Uji Regresi Linear Berganda. In *Seminar Nasional Ketekniksipilan, Infrastruktur dan Industri Jasa Konstruksi (KIIJK)* (Vol. 1, No. 1, pp. 309-315).
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara dan kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39-47.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4 (4), 279.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif an R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suratman, S., & Eriyanti, E. (2020, May). Peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Waruwu, M. (2024). Metode penelitian dan pengembangan (R&D): konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220-1230.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Wijaya, O., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 71-84.
- Wulandari, I. S., Januar, H., Rini, A. S., & Wijayanti, A. (2024). Penerapan Pendekatan TaRL dalam Meningkatkan Kemampuan Literasi Numerasi Kelas II Pembelajaran Matematika. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 9529-9538.
- Wulandari, L. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Public Administration Journal (PAJ)*, 7(1), 83-95.
- Wulandari, L. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Public Administration Journal (PAJ)*, 7(1), 83-95.
- Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di pt. karya makmur langgeng kalimantan baraT. *Jurnal Imiah Management Agribisnis (Jimanggis)*, 4(1), 31-42.
- Yuliani, W., & Banjarnahor, N. (2021). Metode penelitian pengembangan (rnd) dalam bimbingan dan konseling. *Quanta: Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 5(3), 111-118.

Lampiran 1 : Surat Balasan Izin Penelitian



**PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN**

Jalan Lingkar Timur Komplek Islamic Center Lantai 5 Kel. Muara Dua Kec. Pbm Timur
www.kotaprabumulih.go.id Prabumulih Propinsi Sumatera Selatan Kode Pos 31114
KOTA PRABUMULIH - PROVINSI SUMATERA SELATAN

Prabumulih, Februari 2026

Nomor : 800/088/Disperindag/II/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (Satu)
Perihal : Surat Balasan Permohonan Izin
Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
Ketua Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih
Di-
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 128/MNJ/FEB/UNPRA/II/2026 tanggal 29 Januari 2026 perihal Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data dalam rangka penyusunan Skripsi mahasiswa atas nama Lira Findriani dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih".

Pada Prinsipnya kami memberikan izin/persetujuan kepada mahasiswa/i yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih.

Adapun pelaksanaan penelitian dan pengambilan data tersebut agar tetap berkoordinasi dengan pejabat/pegawai yang ditunjukan serta mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih. Data dan informasi yang digunakan sebagaimana mestinya untuk kepentingan akademik.

Demikian Surat Balasan dari kami, atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

Kepala Dinas
Perindustrian dan Perdagangan
Kota Prabumulih

Muhtar Edi S. Sos, M. Si
Pemuda Utama Muda / IV. c
NIP. 19670610 198901 1 1003

Lampiran 2 : Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

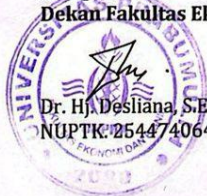
Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Lira Findriani
NIM : 2022110056
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/11-2015	Bab 1	- perbaiki bab 1 Tentang data dan penulisan yang dikutip. Sebaiknya dengan judul.	AB	
18/11-2015	Bab 1	- perbaiki lagi penulisan teori tidak perlu masukan nama jurnal.	AB	
19/11-2015	Bab 1	- Teori dalam sub paragraf dengan lebih dari 1 paragraf.	AB	
21/11-2015	Bab 1	- kurangi pendahuluan nya dan tampalkan di bagian masalah	AB	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Lira Findriani
NIM : 2022110056
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
24/11/2025	BAB I	Peranana tolong di perbaiki, susunlah maksimalnya		
25/11/2025	BAB I	Ace silakan lanjut ke bab II		
28/11/2025	BAB II	- Pembahasan kutipan harus jelas juga samar atau membuat noise dan susah lain - pembahasan teori campur dg dasar yang digunakan	 	

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Deslana, S.E., M.M
 NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN. 0207088802



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Lira Findriani
NIM : 2022110056
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt, M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
2 / 2015 12	BAB II	- Perbaiki lagi teorinya sesuai dengan penelitian terdahulu - kembangkan pemikirannya di perlakuan jangan terpotong ACE lanjutkan III	  	
3 / 2015 12	BAB III	- perbaiki lagi teori pada sampel yang di gunakan jangan mutar-mutar		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


Amandin, S.Pt, M.M
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Lira Findriani
NIM : 2022110056
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/2025 12	Bab II	perbaiki lagi data yang diberikan sesuai dengan prosedur umum perbaiki lagi foto yang kurang ACC langsung ke	<i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i>	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

[Signature]
 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

[Signature]
 Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: ma1@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Lira Findriani
NIM : 2022110056
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/5-2026	Baris IV.	- perbaiki bagian akhir yang yang belum jelas. tidak perlu payung. dan juga pengunaan yu dan sp = 2 = jumlah minimal		
	Baris IV	- perbaiki Perbaiki data peringat. Bapans: yang di atas.		
11/5-2026	Baris IV	- Ace lanjut		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: ma'l@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner



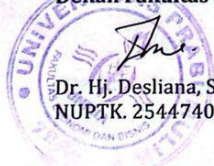
**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Lira Findriani
NIM : 2022110056
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/2016 05	BAB V	- perbaiki kesimpulan kembali dengan hasil yang terdapat di bawah ini - Perbaiki bagian negara sebagai bagian dari dan harus mengemukakan bagi pemerintah. - Ael	AB Ah Ae	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia/Telpon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Lira Findriani
NIM : 2022110056
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
5/11/2015	Bab I	- Penulisan sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi - Perhatian pada huruf besar & huruf kecil - Perhatian pada penggunaan kata, huruf, dan di pada awal kalimat. - Buat halaman - Tambahkan sistematika penulisan	<i>[Signature]</i>	
12/11/2015	Bab I	- Perhatikan format penulisan	<i>[Signature]</i>	
13/11/2015	Bab I	ACC Silahkan lanjut bab II	<i>[Signature]</i>	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

[Signature]
Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

[Signature]
Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Lira Findriani
NIM : 2022110056
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/12 2025	Bab II	- Perbaiki penulisan kutipan - Referensi 5 tahun terakhir - Penelitian terdahulu diurut sesuai tahun yg terbaru - Tambahkan metode peneliti pada tabel 2.1 - Berikan objek penelitian secara jelas pada penelitian terdahulu	A.	
9/12 2025	Bab II	acc Lanjut ke BAB III	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desljana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Lira Findriani
NIM : 2022110056
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/12 2025	Bab III	- Tambahkan subbab dan sifatnya kualitatif - Perhatikan penulisan istilah asing - Perhatikan penulisan, huruf besar & huruf kecil		
18/12 2025	Bab III	ACC		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si
 NIDN. 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Lira Findriani
NIM : 2022110056
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/5 2024	Bab IV	- Perbaiki format penulisan (margin) - Perhatikan penulisan huruf besar - Tambahkan tugas 2 pgs organisasi - Perbaiki tabel 4.4 - Istilah yang ditulis miring - Perbaiki penomoran subbab	A	
6/5 2024	Bab IV	acc	A	
	Bab V	acc	A	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si
 NIDN. 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner

*Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian***KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

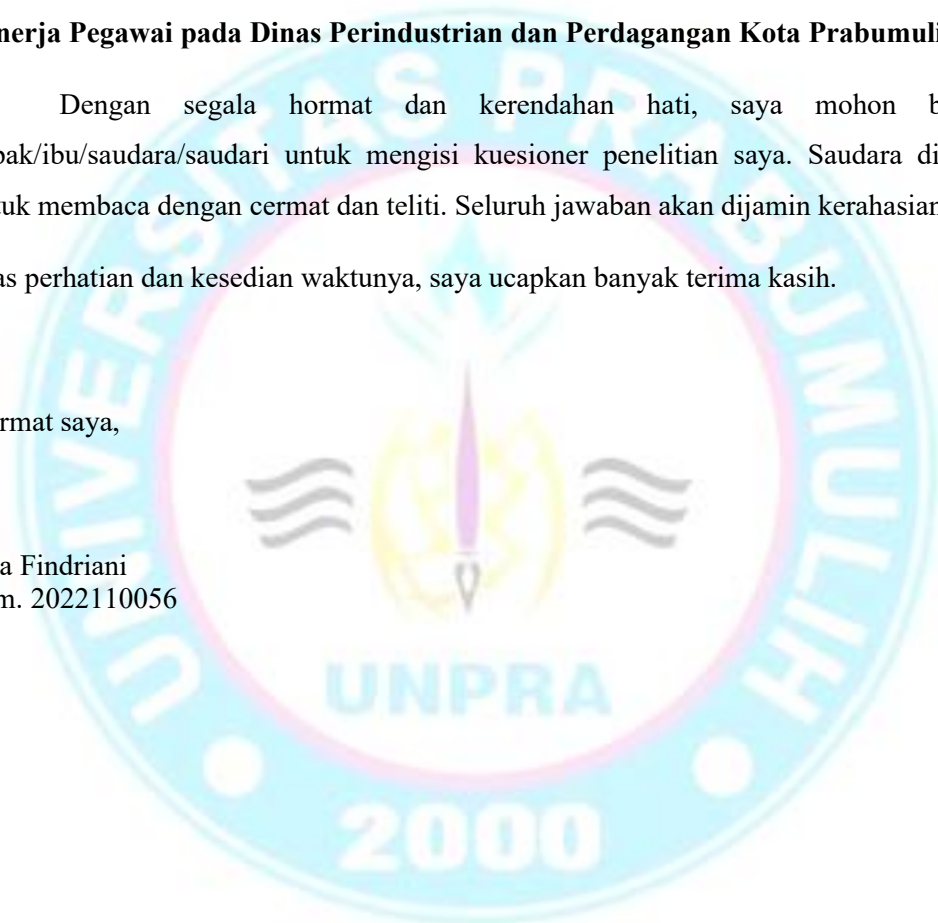
Dalam rangka penyusunan skripsi di Program S1, Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih”**

Dengan segala hormat dan kerendahan hati, saya mohon bantuan bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Saudara dimohon untuk membaca dengan cermat dan teliti. Seluruh jawaban akan dijamin kerahasiannya.

Atas perhatian dan kesedian waktunya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Lira Findriani
Nim. 2022110056



IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data responden berikut.

Berilah tanda **silang (x)** pada salah satu pilihan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut : (yang paling sesuai dengan kondisi anda)

1. Nama Lengkap

2. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

3. Usia anda saat ini

- a. 19 – 24 tahun
- b. 25 – 29 tahun
- c. 30 – 34 tahun
- d. > 35 tahun

4. Tingkat Pendidikan

- a. SMA Sederajat
- b. D3
- c. S1
- d. S2

5. Masa Kerja

- a. 0 – 3 tahun
- b. 4 – 7 tahun
- c. 8 – 11 tahun
- d. > 11 tahun

6. Pendapatan

- a. 1 juta – 2 juta/bulan
- b. 3 juta – 4 juta/bulan
- c. 4 juta – 6 juta/bulan
- d. >6 juta/bulan



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini terdapat beberapa pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberi tanda checklist (✓) pada lembar yang telah disediakan.

Keterangan Jawaban

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

1. Pertanyaan:

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
Lingkungan kerja (X₁)						
1.	Pencahayaannya di tempat kerja saya cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja					
2.	Pencahayaannya di ruang kerja tidak menyebabkan mata cepat lelah saat berkerja					
3.	Warna dinding dan interior ruang kerja memberikan kesan nyaman saat bekerja					
4.	Kombinasi warna di lingkungan kerja membantu meningkatkan semangat dan konsentrasi kerja					
5.	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu aktivitas bekerja					
6.	Suara yang berasal dari peralatan kerja tidak menghambat fokus dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Sirkulasi udara di tempat kerja terasa baik dan menyegarkan					
8.	Suhu dan kualitas udara di tempat kerja membuat saya nyaman selama bekerja					
9.	Keberadaan satpam (satuan pengamanan) yang ada sangat membantu sekali agar konsentrasi bekerja tetap terjaga					

10.	Satuan pengamanan yang ada telah berjalan dengan baik, sehingga tetap aman					
-----	--	--	--	--	--	--

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
Fasilitas kerja (X₂)						
1.	Fasilitas yang tersedia ditempat kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
2.	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan sesuai dengan fungsi untuk menunjang kebutuhan kerja					
3.	Fasilitas yang lengkap mampu membuat hasil kerja menjadi lebih optimal					
4.	Fasilitas yang tersedia ditempat saya saat ini mampu mengoptimalkan hasil kerja					
5.	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah					
6.	Di tempat kerja tersedia panduan penggunaan fasilitas yang memudahkan saya dalam pengoperasiannya					
7.	Fasilitas yang tersedia dalam kondisi baik dan membantu mempercepat proses kerja					
8.	Kelengkapan fasilitas mendukung kelancaran proses kerja					
9.	Fasilitas di tempat kerja ditata dan ditempatkan dengan rapi dan sesuai					
10.	Penempatan fasilitas dilakukan secara strategis sehingga tidak mengganggu atau menghambat pekerjaan					

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
Kinerja pegawai (Y)						
1.	Saya menjalankan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang baik					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang telah ditetapkan instansi					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat sehingga seluruh tugas dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat					

4.	Saya merasa ingin mendapatkan tugas yang lebih banyak sehingga tidak terlihat santai					
5.	Saya selalu hadir dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan instansi					
6.	Saya tidak pernah datang terlambat ke tempat kerja					
7.	Saya menggunakan waktu kerja seefektif mungkin selama menjalankan tugas					
8.	Efektivitas merupakan kunci utama dalam menjalankan pekerjaan					
9.	Saya berusaha semaksimal mungkin agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri tanpa bantuan rekan kerja					
10.	Saya selalu mengutamakan penyelesaian pekerjaan pribadi sebelum membantu rekan kerja lainnya					



Lampiran 4 : Tabulasi Data Responden

NO RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA										TOTAL
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	
RESPONDEN 1	5	4	3	4	4	5	4	3	2	2	36
RESPONDEN 2	4	3	4	3	5	4	4	3	2	2	34
RESPONDEN 3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	37
RESPONDEN 4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	45
RESPONDEN 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 7	5	5	5	5	2	4	4	5	4	3	42
RESPONDEN 8	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	41
RESPONDEN 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 10	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	39
RESPONDEN 11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	46
RESPONDEN 12	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	41
RESPONDEN 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 14	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
RESPONDEN 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 16	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	42
RESPONDEN 17	5	3	4	4	4	3	4	4	2	2	35
RESPONDEN 18	4	4	4	3	1	4	4	4	1	1	30
RESPONDEN 19	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	43
RESPONDEN 20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 21	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
RESPONDEN 22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
RESPONDEN 23	5	4	4	4	2	2	4	4	4	3	36
RESPONDEN 24	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	35
RESPONDEN 25	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	36
RESPONDEN 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 27	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	44
RESPONDEN 28	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	32
RESPONDEN 29	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
RESPONDEN 31	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
RESPONDEN 32	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	32
RESPONDEN 33	5	3	4	4	4	3	4	4	2	2	35
RESPONDEN 34	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	35
RESPONDEN 35	5	3	3	3	3	4	3	3	2	2	31
RESPONDEN 36	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	34
RESPONDEN 37	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 38	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	33
RESPONDEN 39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 41	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	39
RESPONDEN 42	5	4	5	4	2	3	5	5	2	2	37
RESPONDEN 43	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	40
RESPONDEN 44	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	39
RESPONDEN 45	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	37
RESPONDEN 46	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	37
RESPONDEN 47	5	5	5	5	3	3	3	4	2	2	37
RESPONDEN 48	5	4	5	5	2	4	5	4	3	3	40
RESPONDEN 49	5	5	4	5	3	3	5	5	4	4	43

NO RESPONDEN	FASILITAS KERJA										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
RESPONDEN 5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
RESPONDEN 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 7	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
RESPONDEN 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 11	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	43
RESPONDEN 12	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	36
RESPONDEN 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 16	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
RESPONDEN 17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
RESPONDEN 18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
RESPONDEN 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
RESPONDEN 20	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	41
RESPONDEN 21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
RESPONDEN 22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
RESPONDEN 23	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	35
RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 31	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
RESPONDEN 32	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	38
RESPONDEN 33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
RESPONDEN 34	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	39
RESPONDEN 35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
RESPONDEN 36	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35
RESPONDEN 37	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 41	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	43
RESPONDEN 42	2	3	3	3	4	3	4	4	4	5	35
RESPONDEN 43	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	44
RESPONDEN 44	3	3	5	3	5	3	4	5	4	3	38
RESPONDEN 45	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	41
RESPONDEN 46	3	3	4	5	5	3	4	5	4	4	40
RESPONDEN 47	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	35
RESPONDEN 48	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	34
RESPONDEN 49	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	41

NO RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total
RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	37
RESPONDEN 5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
RESPONDEN 6	4	5	5	4	4	3	4	5	3	2	39
RESPONDEN 7	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	36
RESPONDEN 8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
RESPONDEN 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 10	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
RESPONDEN 11	4	2	2	2	4	4	5	5	2	4	34
RESPONDEN 12	5	3	3	3	5	4	4	4	3	3	37
RESPONDEN 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 17	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	36
RESPONDEN 18	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	34
RESPONDEN 19	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	44
RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 21	4	4	3	2	3	2	3	3	5	5	34
RESPONDEN 22	4	4	3	2	3	2	3	3	5	5	34
RESPONDEN 23	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 24	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
RESPONDEN 25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
RESPONDEN 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 31	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	32
RESPONDEN 32	4	3	4	2	5	5	5	4	3	3	38
RESPONDEN 33	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	36
RESPONDEN 34	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 35	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	35
RESPONDEN 36	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	34
RESPONDEN 37	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	28
RESPONDEN 38	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	34
RESPONDEN 39	5	3	3	1	5	5	5	5	5	1	38
RESPONDEN 40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 41	5	5	4	4	4	4	5	5	2	1	39
RESPONDEN 42	5	5	4	2	3	3	5	5	5	4	41
RESPONDEN 43	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	42
RESPONDEN 44	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 45	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	46
RESPONDEN 46	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	42
RESPONDEN 47	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	35
RESPONDEN 48	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	38
RESPONDEN 49	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	42

Lampiran 5 : Hasil Analisis Regresi

Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

		Correlations										
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total
p1	Pearson Correlation	1	.603**	.305*	.440**	.147	.156	.342*	.486**	.102	.158	.513**
	Sig. (2-tailed)		.000	.033	.002	.313	.283	.016	.000	.486	.277	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p2	Pearson Correlation	.603**	1	.455**	.552**	.312*	.365**	.428**	.630**	.375**	.409**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.029	.010	.002	.000	.008	.004	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p3	Pearson Correlation	.305*	.455**	1	.711**	.102	.292*	.632**	.633**	.306*	.204	.633**
	Sig. (2-tailed)	.033	.001		.000	.486	.042	.000	.000	.032	.161	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p4	Pearson Correlation	.440**	.552**	.711**	1	.184	.224	.459**	.591**	.371**	.411**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.205	.123	.001	.000	.009	.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p5	Pearson Correlation	.147	.312*	.102	.184	1	.613**	.224	.197	.274	.307*	.571**
	Sig. (2-tailed)	.313	.029	.486	.205		.000	.122	.176	.056	.032	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p6	Pearson Correlation	.156	.365**	.292*	.224	.613**	1	.355*	.184	.323*	.190	.591**
	Sig. (2-tailed)	.283	.010	.042	.123	.000		.012	.205	.024	.192	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p7	Pearson Correlation	.342*	.428**	.632**	.459**	.224	.355*	1	.590**	.409**	.333*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.000	.001	.122	.012		.000	.004	.019	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p8	Pearson Correlation	.486**	.630**	.633**	.591**	.197	.184	.590**	1	.383**	.358*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.176	.205	.000		.007	.012	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p9	Pearson Correlation	.102	.375**	.306*	.371**	.274	.323*	.409**	.383**	1	.796**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.486	.008	.032	.009	.056	.024	.004	.007		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p10	Pearson Correlation	.158	.409**	.204	.411**	.307*	.190	.333*	.358*	.796**	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.277	.004	.161	.003	.032	.192	.019	.012	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
total	Pearson Correlation	.513**	.752**	.633**	.700**	.571**	.591**	.684**	.711**	.715**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X₂)

		Correlations										
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total
p1	Pearson Correlation	1	.599**	.399**	.307*	.419**	.578**	.527**	.370**	.281	.160	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.032	.003	.000	.000	.009	.051	.273	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p2	Pearson Correlation	.599**	1	.538**	.721**	.366**	.632**	.625**	.342*	.410**	.400**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000	.000	.016	.003	.004	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p3	Pearson Correlation	.399**	.538**	1	.592**	.498**	.463**	.733**	.799**	.688**	.486**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p4	Pearson Correlation	.307*	.721**	.592**	1	.555**	.671**	.636**	.446**	.489**	.495**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p5	Pearson Correlation	.419**	.366**	.498**	.555**	1	.591**	.541**	.528**	.255	.338*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.000	.000		.000	.000	.000	.077	.018	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p6	Pearson Correlation	.578**	.632**	.463**	.671**	.591**	1	.634**	.461**	.426**	.390**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.001	.002	.006	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p7	Pearson Correlation	.527**	.625**	.733**	.636**	.541**	.634**	1	.766**	.633**	.576**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p8	Pearson Correlation	.370**	.342*	.799**	.446**	.528**	.461**	.766**	1	.676**	.560**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.009	.016	.000	.001	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p9	Pearson Correlation	.281	.410**	.688**	.489**	.255	.426**	.633**	.676**	1	.683**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.051	.003	.000	.000	.077	.002	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p10	Pearson Correlation	.160	.400**	.486**	.495**	.338*	.390**	.576**	.560**	.683**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.273	.004	.000	.000	.018	.006	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
total	Pearson Correlation	.644**	.753**	.818**	.778**	.679**	.783**	.884**	.786**	.726**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total
p1	Pearson Correlation	1	.543**	.390**	.334*	.493**	.569**	.653**	.590**	.431**	.094	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.019	.000	.000	.000	.000	.002	.521	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p2	Pearson Correlation	.543**	1	.537**	.507**	.310*	.269	.441**	.533**	.437**	.245	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.030	.062	.002	.000	.002	.090	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p3	Pearson Correlation	.390**	.537**	1	.596**	.309*	.407**	.314*	.354*	.330*	.141	.650**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.031	.004	.028	.013	.021	.333	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p4	Pearson Correlation	.334*	.507**	.596**	1	.276	.443**	.298*	.342*	.355*	.421**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000		.055	.001	.038	.016	.012	.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p5	Pearson Correlation	.493**	.310*	.309*	.276	1	.745**	.653**	.486**	.132	.022	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.031	.055		.000	.000	.000	.367	.879	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p6	Pearson Correlation	.569**	.269	.407**	.443**	.745**	1	.701**	.528**	.280	.143	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.062	.004	.001	.000		.000	.000	.051	.328	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p7	Pearson Correlation	.653**	.441**	.314*	.298*	.653**	.701**	1	.850**	.280	.115	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.028	.038	.000	.000		.000	.051	.433	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p8	Pearson Correlation	.590**	.533**	.354*	.342*	.486**	.528**	.850**	1	.286*	.101	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.016	.000	.000	.000		.047	.490	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p9	Pearson Correlation	.431**	.437**	.330*	.355*	.132	.280	.280	.286*	1	.635**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.021	.012	.367	.051	.051	.047		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
p10	Pearson Correlation	.094	.245	.141	.421**	.022	.143	.115	.101	.635**	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.521	.090	.333	.003	.879	.328	.433	.490	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
total	Pearson Correlation	.707**	.703**	.650**	.716**	.617**	.732**	.743**	.716**	.652**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Realibilitas

1. Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

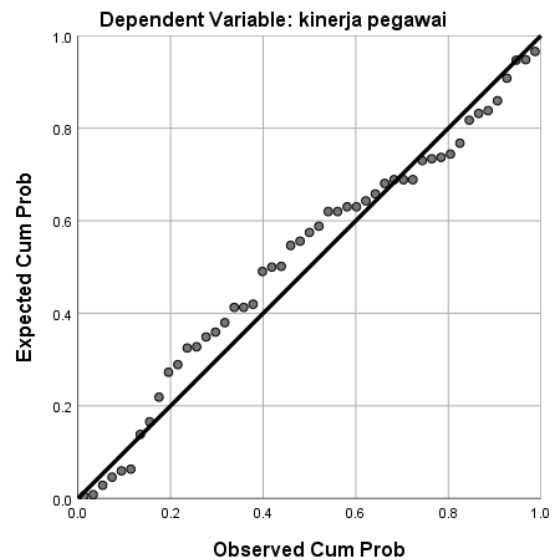
3. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

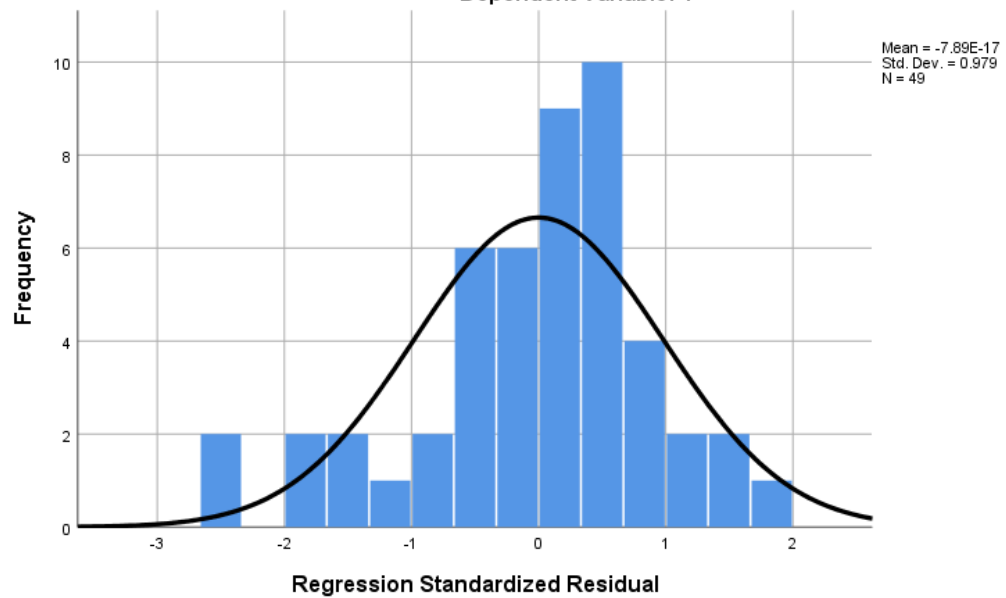
1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

Dependent Variable: Y



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

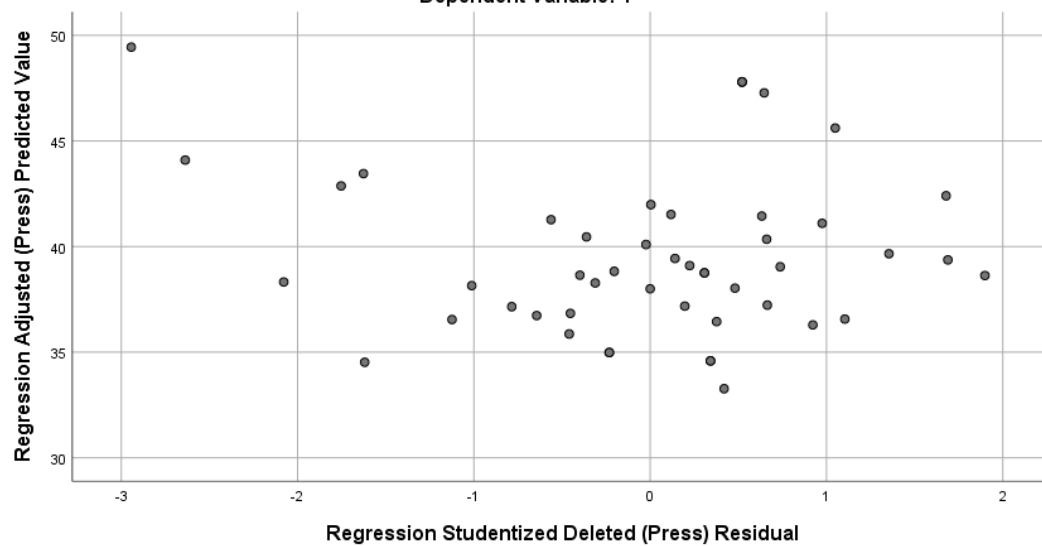
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.225	4.615		1.782	.081		
	X1	.324	.156	.317	2.072	.044	.459	2.179
	X2	.473	.163	.444	2.899	.006	.459	2.179

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.225	4.615		1.782	.081
	lingkungan kerja	.324	.156	.317	2.072	.044
	Fasilitas kerja	.473	.163	.444	2.899	.006

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.225	4.615		1.782	.081
	lingkungan kerja	.324	.156	.317	2.072	.044
	Fasilitas kerja	.473	.163	.444	2.899	.006

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726.986	2	363.493	23.456	.000 ^b
	Residual	712.851	46	15.497		
	Total	1439.837	48			

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.483	3.93659

*Lampiran : 6 Daftar Singkatan***DAFTAR SINGKATAN**

Singkatan	Kepanjangan
ASN	: Aparatur Sipil Negara
N	: Netral
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
SPSS	: <i>Statistical product and Service solutions</i>
SS	: Sangat Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
TS	: Tidak Setuju
UMKM	: Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Daerah
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>

Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 : Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Lira Findriani adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Petanang pada tanggal 03 Mei 2004. Penulis merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara dari pasangan bapak M. Irham dan ibu Juhaipa. Penulis pertama kali menempuh pendidikan di SD Negeri 6 Lembak pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2016, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 6 Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Prabumulih dengan jurusan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran dan berhasil lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan di SMK Negeri 1 prabumulih. pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dan tercatat sebagai mahasiswa di Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Program Studi Manajemen. Berkat usaha, semangat dan motivasi yang tinggi dalam menempuh pendidikan penulis akhirnya menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas selesainya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih.”**