

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA
PT. NUSANTARA SURYA SAKTI
KOTA PRABUMULIH)**

SKRIPSI



Dea Ismawati
2022110073

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA
PT. NUSANTARA SURYA SAKTI
KOTA PRABUMULIH)**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih



Dea Ismawati

2022110073

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

2026

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. NUSANTARA SURYA
SAKTI KOTA PRABUMULIH)**

LAPORAN TUGAS AKHIR / SKRIPSI

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

Oleh :

Dea Ismawati

2022110073

Prabumulih, 24/05/2026

Pembimbing I

(Resi Marina, SE., M.Si)

NUPTK. 3958755656300002

Pembimbing II

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

NUPTK. 8352757658130193

Ketua Program Studi (Manajemen)



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

NUPTK. 835275765813019

HALAMAN PERSETUJUAN

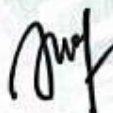
Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih) ”telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 26 Juni 2026.

Prabumulih. 26 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

1. Resi Marina, S.E.,M.S.i
NUPTK.3958755656300002

()

Anggota:

2. H. Zakaria Harahap., S.E.I., M.H.I
NUPTK.8352757658130193
3. Yudi Tusri, S.E.,M.S.i
NUPTK.2146750651130173

()
()

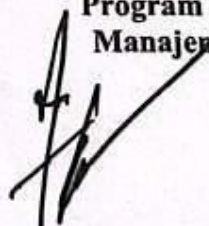
Mengetahui,

**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 dibawah ini

Nama : Dea Ismawati

NIM : 2022110073

Program Studi : Manajemen

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



Prabumulih, 26 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Dea Ismawati

NIM. 2022110073

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kesuksesan adalah hasil dari persiapan, kerja keras, dan belajar dari kegagalan.”

(Colin Powell)

“Pendidikan adalah senjata paling ampuh yang dapat digunakan untuk mengubah dunia.”

(Nelson Mandela)

Kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, donatur yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan, serta pengorbanan yang tiada henti demi keberhasilan saya. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk rasa hormat, cinta, dan terimakasih atas segala yang telah diberikan orang tua saya dalam hidup saya.
2. Saudaraku M. Rehan Ripaldo yang selalu menjadi support sistem terbaik dalam setiap langkah saya.
3. Kepada nenek tercinta Cik Ayu dan mamang saya Kitman yang telah menjadi orang tua kedua dalam hidup saya. Terima kasih atas kasih sayang, doa, dan perhatian dukungan tiada henti sehingga menjadi kekuatan bagi saya untuk terus berjuang hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh keluarga besar yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan do'a dalam setiap langkah perjuangan saya.
5. Terkhusus untuk orang yang tak kalah pentingnya Randy Prayoga terimakasih telah menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, dan semangat di setiap perjalanan ini yang membantu saya menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Dosen pembimbing I dan II dan seluruh dosen yang telah memberikan ilmu, bimbingan, serta arahan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat dan teman-teman seperjuangan ku yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi selama masa perkuliahan.
8. Almamater tercinta yang telah menjadi tempat saya menimba ilmu dan mengembangkan kemampuan diri.
9. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

ABSTRAK

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus
Pada PT. Nusantara Surya Sakti
Kota Prabumulih)**

Dea Ismawati, 2022110073, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel berdasarkan data dan dianalisis secara statistik. Teknik pengambilan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,313 dengan nilai signifikan 0,026, sedangkan motivasi kerja memiliki nilai signifikan 0,018. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 7,550 dengan nilai signifikan 0,002. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,238 menunjukkan bahwa 23,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance (Case Study at PT. Nusantara Surya Sakti, Prabumulih City)

Dea Ismawati, 2022110073, 2026

This study aims to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT. Nusantara Surya Sakti, Prabumulih City. The method used in this study is a quantitative method with a causal associative approach, which aims to describe the relationship between variables based on data and statistical analysis. The sampling technique used was saturated sampling of 43 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26. The results indicate that the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. The t-test results indicate that the work environment has a calculated t-value of

2.313 with a significance level of 0.026, while work motivation has a calculated t-value of 2.475 with a significance level of 0.018. The F-test results show an F-value of 7.550 with a significance level of 0.002. The coefficient of determination value of 0.238 indicates that 23.8% of the variation in employee performance can be explained by these two variables, with the remainder influenced by other variables outside the study.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir/Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih Tugas Akhir/Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

Bapak/Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si selaku Rektor Universitas Prabumulih.

Bapak/Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E. M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Prabumulih. Bapak/Ibu Sebri Hesinto, S.E., M.S.i selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Prabumulih

Bapak/ Ibu H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Ketua program studi manajemen

Bapak/Ibu Resi Marina, S.E., M.Si sebagai Pembimbing I

Bapak/Ibu H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I sebagai Pembimbing II

Bapak/Ibu Yudi Tusri, S.E., M.S.i sebagai sebagai tim penguji I

Bapak dan ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Bapak/Ibu administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Kepala Perusahaan, pimpinan, dan seluruh staf perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih yang telah memberikan izin dan membantu untuk melakukan penelitian. Penulis Laporan Tugas Akhir/Skripsi ini masih terdapat kekurangan sehingga membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Laporan Tugas Akhir/Skripsi.

Penulis, 26 Juni 2026

Dea Ismawati
Nim. 2022110073

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN INTEGRITAS	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Teori.....	6
2.1.1 Lingkungan Kerja	6
2.1.2 Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja.....	7
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	7
2.1.4 Motivasi Kerja.....	7

2.1.5 Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja	8
2.1.6 Indikator Motivasi Kerja	9
2.1.7 Kinerja Karyawan	9
2.1.8 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.9 Indikator Kinerja Karyawan	10
2.2 Penelitian Terdahulu	11
2.3 Kerangka Pemikiran.....	12
2.4 Hipotesis Penelitian	13
BAB III METODE PENELITIAN	15
3.1 Metode Penelitian.....	15
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	15
3.2.1 Lokasi Penelitian	15
3.2.2 Waktu Penelitian	15
3.3 Populasi dan Sampel	15
3.3.1 Populasi	15
3.3.2 Sampel	16
3.4 Jenis dan Sumber Data	16
3.4.1 Jenis Data.....	16
3.4.2 Sumber Data.....	16
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	17
3.6 Teknik Pengumpulan Data	18
3.7 Instrument Penelitian.	18
3.7.1 Uji Validitas.....	19
3.7.2 Uji Reliabilitas	19
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	19

3.8.1 Uji Normalitas	19
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas	19
3.8.3 Uji Multikoleniaritas.....	19
3.9 Uji Regresi Linear Berganda	20
3.10 Pengujian Hipotesis.....	20
3.10.1 Uji Parsial (Uji t)	20
3.10.2 Uji Simultan (F)	20
3.10.3 Uji Determinasi (R^2).....	21
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	22
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	22
4.1.1 Sejarah Umum Berdirinya PT. Nusantara Surya Sakti.....	22
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti	23
4.1.3 Struktur Organisasi	24
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi	25
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	27
4.2.1 Identifikasi Responden	27
4.2.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	27
4.2.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	27
4.2.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	28
4.2.2 Hasil Penelitian	29
4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X1).....	29
4.2.2.2 Taggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja	30
4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	32
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	33
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	33

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	34
4.3.3 Hasil pengujian Asumsi Klasik	35
4.3.3.1 Uji Normalitas	35
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	36
4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	37
4.4 Metode Analisis Data	39
4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda	39
4.4.2 Hasil Uji t (Regresi Parsial)	39
4.4.3 Hasil Uji F (Regresi Simultan).....	41
4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)	41
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	42
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	44
5.1 Kesimpulan.....	44
5.2 Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA.....	46



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	18
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert.....	20
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	27
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	28
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja	28
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	30
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	31
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	32
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	35
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	37
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda	39
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	40
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	41
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	13
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	24
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	36
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	49
Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden	52
Lampiran 3 : Hasil Analisis Regresi	58
Lampiran 4 : Kartu Bimbingan	66
Lampiran 5 : Surat Izin Balasan Penelitian	73
Lampiran 6 : Dokumentasi Penelitian.....	74
Lampiran 7 : Riwayat Hidup.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi dinamika yang persaingan bisnis yang semakin ketat, industri otomotif dan jasa pelayanan sepeda motor memerlukan kualitas sumber daya manusia yang tinggi agar mampu mempertahankan produktivitas, loyalitas pelanggan, serta pencapaian target penjualan. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ritel dan layanan otomotif memiliki peran penting dalam menyediakan layanan penjualan dan purna jual kepada masyarakat. Kinerja Karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan, mengingat karyawan berhubungan langsung dengan pelanggan serta menjalankan berbagai fungsi administrasi, teknis, dan pelayanan.

Salah satu faktor yang diyakini memberikan pengaruh signifikan nyaman, aman, rapi didukung fasilitas memadai, serta hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif misalnya fasilitas kurang memadai, ruang kerja yang sempit, komunikasi tidak efektif, atau konflik internal dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Menurut Rovizanti *et al.*, (2024) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkap oleh Armansyah (2024) yang menyatakan bahwa faktor fisik dan nonfisik lingkungan kerja memberikan kontribusi kuat terhadap pencapaian kinerja di sektor swasta. Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan apakah pegawai memiliki dorongan internal yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya secara optimal. Motivasi dapat berbentuk intrinsik, seperti rasa tanggung jawab, pengembangan diri, kebanggaan terhadap pekerjaan. maupun ekstrinsik seperti gaji, bonus, insentif, dan penghargaan dari pimpinan. Nurzakiah (2024) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berdasarkan.

Pengamatan awal pada dealer otomotif skala kota/kabupaten, sering ditemukan sejumlah permasalahan seperti kurang optimalnya fasilitas kerja, komunikasi internal yang belum efektif, beban kerja yang tidak merata, hingga kurangnya motivasi akibat sistem insentif atau penghargaan yang belum maksimal.

Kondisi tersebut dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai target, baik dari segi penjualan maupun kualitas layanan. Meskipun banyak penelitian telah membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor. Lingkungan Kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi, baik fisik maupun non-fisik, yang mengelilingi karyawan saat melaksanakan tugas. Secara fisik, lingkungan kerja mencakup elemen yang dapat diukur dan dirasakan panca indra, seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kebersihan, dan tata letak ruang kerja.

Lingkungan fisik yang dirancang secara ergonomis dan nyaman berfungsi sebagai faktor penunjang yang esensial, meminimalkan kelelahan dan meningkatkan konsentrasi. Sementara itu, aspek non-fisik mencakup kualitas hubungan interpersonal (antar rekan kerja dan atasan) dan iklim organisasi yang berlaku. Lingkungan non-fisik yang suportif, transparan, dan adil menumbuhkan rasa aman psikologis dan kepemilikan, yang merupakan prasyarat dasar bagi pegawai untuk dapat berkinerja secara optimal.

Motivasi Kerja merupakan dorongan psikologis, baik yang berasal dari dalam individu (*intrinsik*), maupun dari faktor eksternal (*ekstrinsik*), yang mengarahkan perilaku, menentukan tingkat intensitas, arah, dan ketekunan pegawai dalam mencapai tujuan. Motivasi intrinsik muncul dari kepuasan yang didapat dari pekerjaan itu sendiri, seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian (*Faktor Motivator*). Sebaliknya, motivasi ekstrinsik dipicu oleh faktor di luar pekerjaan, seperti imbalan finansial, pengakuan formal, jaminan kerja, dan kondisi kerja yang baik (*Faktor Hygiene*).

Tingkat motivasi yang tinggi memastikan bahwa karyawan tidak hanya sekadar hadir, tetapi juga mengerahkan upaya maksimal dan konsisten untuk menghasilkan output kinerja yang sesuai dengan standar PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. seperti imbalan finansial, pengakuan formal, jaminan kerja, dan kondisi kerja yang baik (*Faktor Hygiene*). Tingkat motivasi yang tinggi memastikan bahwa karyawan tidak

hanya sekadar hadir, tetapi juga mengerahkan upaya maksimal dan konsisten untuk menghasilkan output kinerja yang sesuai dengan standar PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Pengertian kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Adapun pandangan yang lebih luas tentang kinerja karyawan, yaitu apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Pandangan ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya terpaku pada hasil, tetapi juga mencakup proses dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai kinerja optimal, terdapat berbagai faktor internal dan eksternal yang harus dikelola dengan baik oleh manajemen.

Penelitian-penelitian MSDM secara konsisten mengidentifikasi dua variabel eksternal dan internal yang memiliki kontribusi signifikan, yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Meskipun PT. Nusantara Surya Sakti beroperasi di sektor otomotif dan layanan pembiayaan yang kompetitif, kinerja karyawan (Y) menunjukkan indikasi ketidakstabilan, yang diduga kuat berasal dari permasalahan pada faktor lingkungan kerja dan motivasi. Lingkungan Kerja ($X1$) menunjukkan tantangan pada aspek fisik dan non-fisik. Secara fisik, terjadi keluhan berulang mengenai keterbatasan tata letak ruang kerja dan gangguan fasilitas seperti pendingin ruangan yang kurang memadai di beberapa area, yang secara langsung mengganggu konsentrasi dan kenyamanan pegawai. Sementara itu, aspek non-fisik terindikasi bermasalah dengan adanya tingkat turnover yang cukup tinggi di divisi Sales marketing, yang mencerminkan adanya potensi ketidakpuasan terhadap iklim kerja atau hubungan interpersonal di lingkungan tersebut. Permasalahan tersebut diperburuk dengan adanya isu pada Motivasi Kerja ($X2$) karyawan. Pada dimensi ekstrinsik, terdapat persepsi di kalangan karyawan bahwa sistem insentif atau bonus kurang transparan dan tidak proporsional terhadap beban kerja yang tinggi, sehingga mengurangi dorongan untuk mencapai target. Pada dimensi intrinsik, peningkatan jumlah absensi tanpa keterangan atau keterlambatan menjadi fenomena yang mengkhawatirkan, mengindikasikan penurunan gairah dan kedisiplinan (motivasi) dalam melaksanakan tugas. Gabungan dari lingkungan kerja yang kurang

mendukung dan motivasi yang tertekan ini berimplikasi langsung pada Kinerja karyawan (Y), yang terlihat dari pencapaian target bulanan yang tidak konsisten dan adanya peningkatan jumlah komplain pelanggan yang disebabkan oleh kesalahan administrasi atau kurangnya ketelitian kerja. Kesenjangan antara kondisi ideal dengan realitas yang terjadi di PT. Nusantara Surya Sakti inilah yang menjadi urgensi dilakukannya penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.
3. Untuk Mengetahui Dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara surya sakti Kota prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat teoritis

Dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa di sektor otomotif atau perusahaan ritel lainnya.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan (PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih)

Memberikan informasi empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menjadi dasar bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan lingkungan kerja dan motivasi agar produktivitas meningkat. Membantu Perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia, seperti perbaikan fasilitas, pola komunikasi internal, dan system insentif.

2. Bagi karyawan

Memberikan gambaran mengenai aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi serta kenyamanan dalam bekerja. Mendorong karyawan untuk lebih memahami faktor-faktor yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

3. Bagi Peneliti

Menjadi pengalaman dan wawasan baru dalam melakukan penelitian lapangan Menjadi Refrensi dan dokumen akademik yang dapat digunakan pada penelitian berikutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Ruang lingkup penelitian difokuskan pada lingkungan kerja yang meliputi aspek fisik dan non-fisik serta motivasi kerja yang terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dibatasi pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerjasama, dan tanggung jawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja seperti temperatur, ventilasi, kelembapan, kebersihan tempat kerja, penerangan, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, hal-hal tersebut yang akan mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya (Fahmi *et al.*, 2023).

Menurut Yuliani & Suprayoga (2021) Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktifitas-aktifitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Maka dari itu diusahakan agar lingkungan harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun Menurut Usman *et al.*, (2023) lingkungan kerja mengacu pada segala hal yang ada di sekitar individu saat bekerja, termasuk faktor fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi pengalaman kerja mereka. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik yaitu mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, tata letak ruangan, dan fasilitas kerja. Selanjutnya lingkungan sosial lingkungan yang melibatkan hubungan antara individu dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain dalam organisasi. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, komunikasi, kolaborasi, dukungan sosial, dan iklim kerja dapat membentuk lingkungan sosial di tempat kerja.

Jenis Lingkungan Kerja:

Lingkungan kerja secara fundamental di bagi menjadi dua kategori:

1. Lingkungan kerja fisik (*Physical Work Environment*):

Ini adalah lingkungan yang kasat mata, di mana faktor-faktor ini secara langsung memengaruhi panca indra karyawan. Contohnya: pencahayaan/penerangan, suhu/sirkulasi udara, warna, kebisingan, dan tata letak ruang kerja (ergonomi).

2. Lingkungan kerja non fisik (*Non Physical Work Environment*):

Ini adalah lingkungan yang tidak kasat mata, berkaitan dengan hubungan sosial, psikologis, dan kebijakan organisasi. Contohnya: hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, kebijakan kompensasi, dan suasana kekeluargaan.

2.1.2 Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang harus dikendalikan oleh manajemen:

1. Aspek Ergonomi dan Kesehatan Kerja (K3): Ketersediaan alat pelindung diri, standar pencahayaan yang memadai, dan pengaturan layout kantor yang mengurangi risiko kerja.
2. Kepemimpinan (Manajerial): Gaya kepemimpinan atasan yang suportif dan transparan menciptakan lingkungan non-fisik yang positif.
3. Desain Pekerjaan: Pekerjaan yang dirancang secara menarik, menantang, dan memberikan variasi tugas dapat meningkatkan iklim kerja.
4. Budaya Organisasi: Nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di PT. Nusantara Surya Sakti yang mengatur interaksi sosial dan perilaku di tempat kerja.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Matualaga *et al.*, (2024) Indikator Lingkungan Kerja Meliputi:

1. Fasilitas untuk melakukan pekerjaan fasilitas penunjang pelaksanaan tugas kerja.
2. Tempat kerja yang nyaman suasana yang kondusif dan nyaman.
3. Keamanan Terletak pada situasi yang aman.
4. Tidak adanya kebisingan lingkungan kerja yang bebas kebisingan.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja (Motivation) merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Menurut Febrianti (2024) Motivasi adalah kunci dari organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan

imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Menurut Usman (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, berprestasi, dan berperilaku produktif dalam konteks pekerjaan. Ini adalah faktor psikologis yang mempengaruhi tingkat energi, intensitas, dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugas-tugas kerja.

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu Motivasi Eksternal motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal ini dapat berupa dari imbalan dan penghargaan, hukuman dan sanksi, dan Lingkungan kerja internal. Sedangkan motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, termasuk kebutuhan pribadi, minat dan hasrat, tujuan pribadi dan pencapaian dan kepuasan diri.

Berikut adalah jenis-jenis Motivasi Kerja:

1. Motivasi Intrinsik (*Intrinsic Motivation*):

Dorongan yang timbul dari dalam diri individu saat melakukan pekerjaan. Karyawan termotivasi karena merasa senang, tertantang, atau puas secara pribadi dengan pekerjaan itu sendiri. Contoh: Rasa bangga karena berhasil, atau pekerjaan itu sesuai dengan minatnya.

2. Motivasi Ekstrinsik (*Extrinsic Motivation*):

Dorongan yang datang dari luar diri individu, biasanya berupa imbalan atau hukuman. Karyawan termotivasi untuk mencapai hasil karena mengharapkan hadiah (gaji, promosi, pujian) atau menghindari sanksi.

2.1.5 Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Berdasarkan teori-teori motivasi, faktor-faktor penentu motivasi meliputi

1. Imbalan dan Kompensasi: Sistem penggajian, bonus, dan insentif yang adil dan kompetitif (Faktor *Hygiene*).
2. Peluang Pengembangan Karier: Adanya jalur karier yang jelas dan kesempatan pelatihan (Faktor *Motivator*).
3. Pengakuan dan Penghargaan: Adanya apresiasi atas prestasi yang dicapai (Faktor *Motivator*).

4. Pekerjaan yang Menantang: Tugas yang menarik dan memberikan tanggung jawab (Faktor *Motivator*).
5. Hubungan dengan Atasan: Kualitas supervisi dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan.

2.1.6 Indikator Motivasi Kerja

Laksono (2021) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu:

1. Sebuah dorongan dalam tercapainya suatu tujuan
Motivasi diartikan sebagai dorongan agar karyawan lebih semangat lagi dalam mencapai tujuannya.
2. Rasa semangat pada pekerjaan
Motivasi akan menimbulkan gairah dan semangat kerja pada karyawan sehingga mereka akan terus bersemangat dalam menjelajahi pekerjaannya.
3. Berjiwa kreatif dan memiliki inisiatif pada diri karyawan
Kreatifitas dan inisiatif karyawan akan terbentuk dan timbul karena mereka selalu diberikan motivasi sehingga mereka selalu bekerja secara maksimal.
4. Bertanggung jawab
Motivasi pada diri karyawan memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Febrianti *et al.*, 2024). Kinerja seorang Karyawan merupakan hasil kerja mereka selama kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria lain yang telah disepakati bersama. Prestasi atau prestasi kerja seorang karyawan merupakan hasil dari tingginya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah mereka selesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun Menurut Toto (2024) menyatakan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam menjalankan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disetujui bersama. Kinerja karyawan bukan hanya sebagai informasi terhadap

pendapatan seorang karyawan, tetapi dapat juga dijadikan sebagai patokan untuk melihat kemajuan suatu proyek, pemberian bonus kerja, bahkan untuk melihat perilaku karyawan. Kinerja karyawan diperlukan penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

2.1.8 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Saputra *et al.*, (2024) terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*) meliputi kemampuan potensi (IQ). Karyawan dengan IQ tinggi umumnya lebih mudah mempelajari hal baru dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Kemampuan ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.
2. Faktor Motivasi (*motivation*) meliputi motivasi internal (dorongan yang berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berprestasi, belajar, dan berkembang), dan motivasi eksternal (dorongan yang berasal dari luar individu, seperti gaji, bonus, dan penghargaan).

2.1.9 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Febrianti *et al.*, (2024) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas
Merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai refrensi untuk penelitian yang akan dilakukan, penelitan mencantumkan beberapa hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan sebagai acuan bagi peneliti dalam menyusun penelitian nantinya, Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Independen(X)	Variabel enden (Y)	Hasil Penelitian
1	Sembiring, (2020) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap karyawan pada bank sinarmas medan	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan(Y)	Simultan: Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Parsial: Motivasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2.	Arum & Nurwahyudi (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan(Y)	Simultan: Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi: Kontribusi kedua variabel sebesar 53,9%

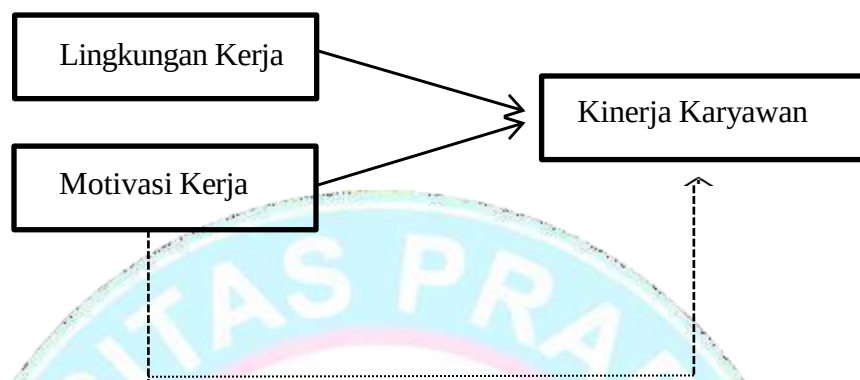
3.	Cendana & Wijaya (2020) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batang Hari Barisan.	Motivasi(X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan(Y)	Simultan: Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Parsial: Motivasi berpengaruh signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan.
4.	Malikhah (2020) Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai)	Lingkungan Kerja (X1) MotivasiKerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Simultan: Kedua variabel berpengaruh signifikan sebesar 53,7%. Parsial: Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
5.	Irman (2021) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang	Motivasi(X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan(Y)	Simultan: Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Parsial: Motivasi tidak berpengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber: data yang di olah tahun 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Syahputri *et al.*, (2023) Kerangka berfikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian. Dalam memperjelas gambaran penelitian secara keseluruhan dan agar penelitian ini lebih terarah, maka dibuat kerangka pemikiran.

Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Diduga memengaruhi kinerja Karyawan (Y)



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: data yang diolah tahun 2025

Keterangan garis

- : Pengaruh secara Parsial
-→ : Pengaruh secara Simultan

Tanda panah lurus penuh (—→) menunjukkan pengaruh secara parsial, yaitu ketika masing-masing variabel independen dianalisis secara terpisah untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen, biasanya menggunakan uji t. Sementara itu, tanda panah putus-putus (.....→) menggambarkan pengaruh secara simultan, yaitu ketika semua variabel independen diuji secara simultan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), yang umumnya di uji dengan uji F.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.

H2: Diduga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.

H3: Diduga Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Sumita & Berliani (2024) Menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian asosiatif kasual bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian kuantitatif sangat menekankan pada hasil yang objektif.

Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek pada penelitian ini adalah PT. Nusantara Surya Sakti Jl. Jenderal Sudirman, Muara Dua, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih.

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun detail waktu yang dibutuhkan dalam melakukan penyusunan penelitian ini yaitu dilaksanakan dari bulan November 2025 hingga bulan Mei 2026 atau hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sebelum melakukan riset, peneliti harus menentukan terlebih dahulu apa dan siapa yang akan diteliti secara menyeluruh. Karena mereka yang akan menjadi objek serta menjadi sumber penelitian. Menurut Mushofa *et al.*, (2024) Menjelaskan bahwa hal ini dimaksudkan untuk membantu mendukung dalam menunjang penelitian.

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam Penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti yang berjumlah 43 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik yang dipelajari dalam penelitian tersebut (Kalsum, 2023). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan sampel jenuh. Menurut Chotamul Fajri *et al.*, (2022) mendefinisikan sampling jenuh yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan maka jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik. Data kuantitatif diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden. Dalam penelitian kuantitatif, data kuantitatif menjadi dasar utama untuk menguji hipotesis serta mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian.

3.4.2 Sumber Data

Adapun Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sulung *et al.*, (2024) Data primer adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian melalui hasil dari observasi, wawancara, atau pengumpulan data melalui angket.

2. Data Sekunder

Menurut Sulung *et al.*, (2024) Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Artinya, data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti melainkan dari sumber yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen, literatur dan data yang dikumpulkan oleh pihak lain hal ini dimaksudkan untuk membantu mendukung dalam menunjang penelitian.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian agar tidak terjadi perbedaan penafsiran serta memudahkan proses pengukuran secara empiris. Dalam penelitian ini telah ditentukan dua variabel, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Adapun variabel yang akan diukur lalu dijabarkan kedalam beberapa indikator, seperti yang dijabarkan dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pernyataan
Lingkungan kerja	Menurut Yuliani & Suprayoga (2021) Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktifitas-aktifitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.	Fasilitas	1-2
		Tempat kerjayang nyaman	3-4
		Keamanan	5-6
		Tidak ada kebisingan	7-8
Motivasi Kerja	Menurut Febrianti (2024) Motivasi adalah kunci dari organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.	Sebuah Dorongan	1-2
		Rasa semangat	3-4
		Berjiwa kreatif	5-6
		Bertanggung jawab	7-8
Kinerja karyawan	Menurut Toto (2024) menyatakan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam menjalankan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disetujui bersama.	Kualitas	1-2
		Kuantitas	3-4
		Ketepatan waktu	5-6
		Efektivitas	7-8
		Kemandirian	9-10

Sumber : data yang diolah tahun 2025

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap kondisi lingkungan kerja dan aktivitas pegawai. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai suasana kerja, fasilitas kerja, serta interaksi antar pegawai yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang berkaitan dengan penelitian. Dokumen yang dikumpulkan meliputi data jumlah pegawai, struktur organisasi, profil perusahaan, dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

3. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan menggunakan pengukuran skala likert.

Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Sumber : Data di olah tahun 2025

3.7 Instrument Penelitian

Instrument penelitian merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka menjawab permasalahan peneliti dalam rangka menjawab permasalahan penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner (angket) dan lembar observasi.

Jenis kuesioner yang digunakan yaitu bersifat tertutup atau jenis kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menulis pendapatnya tetapi mengharuskan responden untuk memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketepatan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Menurut Dewi & Sudaryanto (2020) Uji validitas kuesioner dapat dinyatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dapat

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrument 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.*, 2020). Pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Apabila suatu variable menunjukkan nilai Alpha Cronbach > 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Usmani (2020) Uji Normalitas yang paling sederhana adalah membuat grafik distribusi frekuensi atas skor yang ada. Pengujian kenormalan tergantung pada kemampuan kita dalam mencermati *plotting data*. Apabila hasil uji normalitas sudah mencapai atau di atas taraf signifikan $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal begitupun sebaliknya.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Muttaqin *et al.*, (2024) salah satu penyebab analisis regresi linear berganda tidak akurat dan efektif adalah karena terjadi heteroskedastisitas menyebabkan nilai koefisien regresi tidak efisien, cara untuk menemukannya yaitu dengan melakukan uji glejser. Jika probabilitas signifikan masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka regresi dikategorikan bebas/tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Muttaqin *et al.*, (2024) tujuan dari uji multikolinearitas ialah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Uji ini dilakukan karena dalam penelitian ini lebih dari satu variabel bebas.

Data disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas apabila VIF dibawah 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolineritas begitupun sebaliknya.

3.9 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menentukan suatu model hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) yang diketahui lebih dari satu sehingga membuat sebuah model yang linier (Ahya & Yusuf, 2024). Bentuk persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	:Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
b ₁	:Koefisien regresi lingkungan kerja
b ₂	: Koefisien regresi motivasi kerja
X ₁	:Lingkungan kerja
X ₂	:Motivasi kerja
e	:Error (kesalahan pengganggu

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Munawaroh *et al.*, (2025) Uji t ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat dependen. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis diterima.
2. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis ditolak.

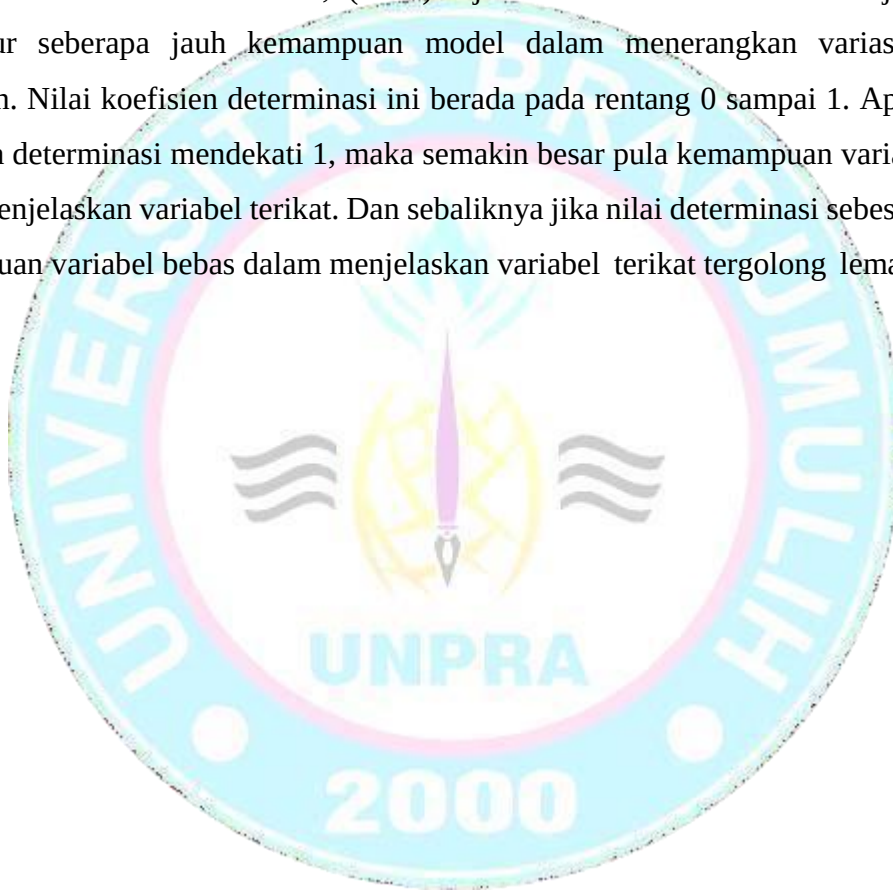
3.10.2 Uji Simultan (F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Metode ini dilakukan dengan cara menyamakan angka F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dengan kriteria pengajuan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.10.3 Uji Determinasi (R^2)

Menurut Khasanah *et al.*, (2024) Uji koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini berada pada rentang 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1, maka semakin besar pula kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dan sebaliknya jika nilai determinasi sebesar 0, maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat tergolong lemah.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Umum Berdirinya PT. Nusantara Surya Sakti

PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor dan 1998, dimana kebutuhan masyarakat terhadap alat transportasi yang terjangkau, praktis, dan efisien meningkat pesat, terutama di daerah berkembang. pembiayaan kredit kendaraan yang didirikan pada awal tahun 2000. Latar belakang berdirinya perusahaan ini tidak terlepas dari kondisi Indonesia pasca krisis moneter Sepeda motor menjadi pilihan utama karena harganya relatif murah dan biaya operasionalnya rendah. Merek seperti Honda mendominasi pasar karena dikenal irit, tangguh, serta memiliki jaringan servis yang luas. Namun demikian, tidak semua masyarakat mampu membeli sepeda motor secara tunai, sementara akses pembiayaan di daerah masih terbatas. Kondisi inilah yang mendorong lahirnya PT. Nusantara Surya Sakti sebagai solusi dengan menghadirkan layanan penjualan dan pembiayaan dalam satu system yang terintegrasi. Sejak awal berdiri, PT. Nusantara Surya Sakti menyusun konsep bisnis terpadu yang menggabungkan fungsi sebagai dealer sepeda motor dan perusahaan pembiayaan (leasing). Melalui sistem ini, pelanggan dapat memilih kendaraan sekaligus mengajukan kredit di tempat yang sama, sehingga proses menjadi lebih cepat dan praktis. Perusahaan juga menawarkan berbagai kemudahan seperti uang muka yang ringan, tenor yang fleksibel, serta proses persetujuan kredit yang relatif cepat. Strategi ini terbukti efektif dalam menarik minat masyarakat, khususnya kalangan menengah ke bawah yang membutuhkan kendaraan untuk menunjang aktivitas sehari-hari maupun pekerjaan.

Seiring berjalannya waktu, PT. Nusantara Surya Sakti mengalami perkembangan yang cukup pesat dengan memperluas jaringan cabangnya ke berbagai wilayah di Indonesia, seperti Sumatera, Jawa, Kalimantan, hingga daerah lainnya. Perusahaan lebih banyak menasar wilayah kota kecil dan kabupaten yang memiliki potensi pertumbuhan tinggi namun akses pembiayaan masih terbatas. Selain melayani pembiayaan sepeda motor baru, NSS juga mulai mengembangkan layanan lain seperti kredit motor bekas, pembiayaan multiguna, serta layanan asuransi kendaraan di beberapa cabang.

Untuk mendukung operasionalnya, perusahaan membangun sistem kerja yang terstruktur dengan berbagai divisi seperti marketing, surveyor, analis kredit, hingga collector yang bertugas memastikan kelancaran pembayaran angsuran. Dalam perkembangannya, PT. Nusantara Surya Sakti juga mulai beradaptasi dengan kemajuan teknologi dengan menerapkan sistem administrasi berbasis digital untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi data. Meskipun menghadapi persaingan dari perusahaan leasing besar dan *fintech* pembiayaan, NSS tetap mampu bertahan berkat kekuatan jaringan cabang yang luas, kedekatan dengan masyarakat lokal, serta proses kredit yang relatif mudah. Hingga saat ini.

PT. Nusantara Surya Sakti Pertama kali berdiri pada tahun 1962 didirikan tokoh Nusantara oleh Bapak Amo Hartanto Kanadi dan ibu Hartuti, berfokus pada penjualan sepeda di tahun 1971 resmi menjadi Main dealer Honda wilayah Jawa Tengah & DIY dengan nama Nusantara Sakti dan di tahun 2000 berdirinya perusahaan pembiayaan NSC Finance (Nusa Surya Ciptadana Finance), lanjut di tahun berikutnya tahun 2009 Peluncuran produk pembiayaan Multiguna 2 Wheel (M2W) dengan jaminan BPKB motor selanjutnya pada tahun 2011 Berdirinya Metro Surya Sakti, yang kemudian berkembang menjadi merek IVARO Furniturre, kemudian Pada tahun 2012 didirikan PT. Nusakti Properti sebagai ke sektor properti, dan di tahun 2014 peluncuran produk pembiayaan Multiguna 4 Wheel (M4W) yaitu dengan jaminan BPKB mobil, di tahun 2016 ekspansi ke sektor logistic dengan mendirikan NSS Express, dan pada tahun 2017 PT. Nusantara Surya Sakti memperluas layanan ke bidang gadai melalui pendirian Gadai Sakti Nusantara dan di tahun terakhir 2024 PT. Nusantra Surya Sakti meluncurkan bisnis baru yaitu Merah Poetih, sebagai langkah NSS memasuki sektor *lifestyle* dan wirausaha kreatif.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti

Berikut adalah visi misi perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti, layanan pembiayaan dan dealer sepeda motor Honda terbesar di Indonesia:

1. Visi Perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti

Menjadi kelompok usaha dealer sepeda motor yang tepercaya dan terkemuka di Indonesia, dengan memberikan layanan yang terbaik bagi pelanggan menjadi perusahaan yang unggul, professional, dan mampu bersaing di bidang penjualan kendaraan serta pelayanan konsumen di tingkat nasional, menjadi perusahaan yang terus berkembang melalui inovasi, teknologi, dan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Misi Perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti

Memberikan pelayanan yang cepat, mudah, dan terpercaya kepada seluruh konsumen. Membangun lingkungan kerja yang professional dan produktif melalui pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Memperluas jaringan dealer dan titik layanan di seluruh pelosok nusantara agar lebih dekat dengan masyarakat dan terus berinovasi dalam system manajemen dan teknologi untuk meningkatkan efisiensi serta kualitas layanan pembiayaan dan penjualan. Memberikan nilai tambah yang optimal bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*), termasuk mitra bisnis dan masyarakat. Mengutamakan kejujuran, tanggung jawab, serta integritas dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan pelanggan, mitra kerja, dan masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber: Data Pt. Nusantara Surya Sakti 2026

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Struktur organisasi pada PT. Nusantara Surya Sakti 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 Cabang / Branch Manager

Tugas pokok : memimpin, mengawasi, dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional perusahaan di cabang.

Fungsi : mengatur jalannya operasional perusahaan, mengawasi seluruh divisi agar bekerja sesuai target, melakukan evaluasi kinerja karyawan, mengambil keputusan strategis perusahaan, serta bertanggung jawab terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan di tingkat cabang.

2. HRD & GA

Tugas Pokok : mengelola sumber daya manusia dan kebutuhan umum perusahaan.

Fungsi : mengatur proses rekrutmen dan administrasi karyawan, mengawasi kedisiplinan karyawan, mengelola fasilitas perusahaan, menjaga hubungan kerja antar karyawan, serta memastikan kebutuhan operasional kantor berjalan dengan baik.

3. Staff & HRD

Tugas pokok : membantu pelaksanaan administrasi kepegawaian perusahaan.

Fungsi : Membantu pengelolaan data karyawan, mengarsipkan dokumen kepegawaian, membantu proses absensi dan penggajian, serta mendukung kegiatan administrasi sumber daya manusia agar berjalan tertib dan teratur.

4. Kepala Operasional

Tugas pokok : Mengawasi dan mengendalikan kegiatan operasional perusahaan.

Fungsi : Mengatur kegiatan operasional harian perusahaan, memastikan pekerjaan berjalan sesuai prosedur, mengawasi kinerja bawahan, meningkatkan efektivitas kerja, serta melaporkan hasil operasional kepada pimpinan cabang..

5. Supervisor Sales

Tugas Pokok : Mengawasi kegiatan penjualan perusahaan.

Fungsi : Mengarahkan dan mengontrol tim sales dalam mencapai target penjualan,

memberikan motivasi kerja kepada anggota tim, melakukan evaluasi hasil penjualan, serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan perusahaan.

6. Marketing

Tugas Pokok : Melaksanakan kegiatan pemasaran produk perusahaan.

Fungsi : Mempromosikan produk perusahaan kepada masyarakat, mencari dan mempertahankan pelanggan, memberikan informasi mengenai produk, meningkatkan penjualan perusahaan, serta melakukan analisis kebutuhan pasar.

7. Customer Service

Tugas Pokok : Memberikan pelayanan kepada pelanggan

Fungsi : Melayani kebutuhan dan pertanyaan pelanggan, memberikan informasi mengenai produk dan layanan perusahaan, menangani keluhan konsumen, membantu proses administrasi pelanggan, serta menjaga kepuasan pelanggan terhadap perusahaan.

8. Keuangan & Admin

Tugas Pokok : Mengelola administrasi dan keuangan perusahaan.

Fungsi : Mengatur pencatatan transaksi keuangan, menyusun laporan keuangan perusahaan, mengelola dokumen administrasi, memastikan ketertiban administrasi perusahaan, serta mengawasi arus kas perusahaan secara tepat dan akurat.

9. Kasir & Admin

Tugas Pokok : Melaksanakan transaksi pembayaran dan administrasi perusahaan

Fungsi : Melayani transaksi pembayaran pelanggan, membuat laporan kas harian, menginput data administrasi, menjaga ketelitian transaksi keuangan, serta membantu kelancaran administrasi perusahaan.

10. Kepala Gudang

Tugas Pokok : Mengelola seluruh kegiatan gudang perusahaan.

Fungsi : Mengatur keluar masuk barang, mengontrol persediaan stok, memastikan keamanan dan kerapian barang di gudang, membuat laporan stok barang, serta mengawasi pekerjaan staff gudang agar berjalan dengan baik.

11. Staff Gudang

Tugas Pokok : Membantu operasional penyimpanan barang di gudang

Fungsi : Membantu penyusunan barang di gudang, melakukan pengecekan jumlah

dan kondisi barang, membantu proses bongkar muat barang, mencatat persediaan stok, serta menjaga kebersihan dan keamanan area gudang.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Indentifikasi Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 43 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Penyajian data mengenai identitas responden di sini yaitu untuk memberikan gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

4.2.1.1 Indentifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang di kumpulkan dari 43 orang responden data mengenai jenis kelaminan responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin di tunjukkan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	25	58.14%
Perempuan	18	41.86%
Total	43	100%

Sumber data yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.1, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 25 orang (58,14%) sedangkan perempuan berjumlah 18 orang (41,86%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Pt. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih didominasi oleh laki-laki

4.2.1.2 Indentifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang di kumpulkan dari 43 responden data mengenai usia responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan usia ditunjukan pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 20 Tahun	3	6.98%
21-30 Tahun	28	65.12%
31-40 Tahun	12	27.90%
>40 Tahun	0	0%
Total	43	100%

Sumber: data yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas responden berusia di bawah 20 tahun sebanyak 3 orang (6,98%), disusul oleh kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 28 orang (65,12%) serta yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang (27,90%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih didominasi oleh kalangan muda.

4.2.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang di kumpulkan 43 responden data mengenai lama bekerja responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan pekerjaan di tunjukkan pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 1 Tahun	15	34.88%
1-3 Tahun	17	39.53%
4-6 Tahun	4	9.30%
>6 Tahun	7	16.28%
Total	43	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Dari Tabel 4.3 di atas dapat diketahui lamanya masa kerja dari responden PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih, terdiri dari lama kerja < 1 tahun sebanyak 15 responden dengan tingkat presentase 34,88% lama kerja 1-3 tahun sebanyak 17 responden dengan tingkat presentase 39,53% lama kerja 4-6 tahun sebanyak 4 responden dengan tingkat presentase 9,30% lama kerja > 6 tahun sebanyak 7 responden 16,28%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan kontrak yang sudah bekerja selama 1-3 tahun.

4.2.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, data yang terkumpul memberikan gambaran objektif mengenai reaksi dan persepsi karyawan terhadap dinamika kerja di PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Analisis pada distribusi jawaban ini merupakan bagian integral dari analisis deskriptif, yang bertujuan untuk setiap indikator variabel melalui angka-angka yang merepresentasikan opini subjek penelitian. Peneliti menyajikan informasi ini agar pembaca dapat memahami profil kecenderungan responden secara mendalam, dimana deskripsi data setiap variabel tidak dilihat hanya sebagai angka mati, melainkan sebagai cerminan dari kondisi psikologis dan profesionalitas karyawan di lapangan yang diukur melalui 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 Mengenai Lingkungan Kerja (X1)

Untuk mengetahui penilaian 43 responden terhadap variabel lingkungan kerja (X1) yang merupakan variabel terikat, maka diberikan 8 pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Tanggapan dari responden mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	Frekuensi										Total	Σ	
		SS/5	S/4	N/3	TS/2	STS/1								
1	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah lengkap	8	40	13	52	12	36	3	6	7	7	43	141	3,27
2	Fasilitas kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	6	30	13	52	16	48	6	12	1	1	43	143	3,32
3	Tempat kerja saya terasa nyaman untuk bekerja	6	30	13	52	17	51	5	10	0	0	43	143	3,32
4	Lingkungan kerja mendukung saya untuk bekerja dengan baik	5	25	17	68	19	57	2	4	0	0	43	154	3,58
5	Saya merasa aman saat bekerja di perusahaan	4	20	21	84	11	33	7	14	0	0	43	151	3,51
6	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja	7	35	19	76	12	36	4	8	0	0	43	155	3,60
7	Lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan yang mengganggu	5	25	21	84	12	36	5	10	0	0	43	155	3,60
8	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi	5	25	17	68	19	57	2	4	0	0	43	154	3,58
Total Nilai Rata-Rata														3,43

Sumber: Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.4 tanggapan responden terhadap lingkungan kerja memiliki total nilai rata-rata sebesar 3,43 dari 8 item pertanyaan dengan kriteria baik. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 3,60, pertanyaan nomor 6 dan 7 tanggapan responden dengan nilai terendah 3,58 yaitu pertanyaan nomor 4 dan 8.

4.2.2.2 Taggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Untuk mengetahui penilaian dari 43 responden terhadap variabel motivasi kerja (X2) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 8 butir pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja dapat di lihat pada table 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja	Frekuensi										Total	×		
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1					
1	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja	7	35	14		56	12	36	5	10	5	5	43	142	3,30
2	Saya berusaha mencapai target yang diberikan	8	40	14		56	13	39	7	14	1	1	43	150	3,48
3	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	8	40	16		64	16	48	3	6	0	0	43	158	3,67
4	Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi kesulitan kerja	6	30	21	84	16	48	0	0	0	0		43	162	3,76
5	Saya memiliki ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	10	50	13	52	17	51	3	6	0	0		43	159	3,69
6	Saya berusaha mencari cara baru agar pekerjaan lebih efektif	7	35	15	60	14	42	6	12	1	1		43	150	3,48
7	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	8	40	14	56	17	51	3	6	1	1		43	154	3,58
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab	9	45	24	96	7	21	1	2	1	1		43	165	3,83
Total Nilai Rata-Rata															3.60

sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja memiliki total nilai rata-rata sebesar 3,60 dari 8 item pertanyaan dengan kriteria baik. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 3,83, yaitu pertanyaan nomor 8 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 3,30 yaitu pertanyaan nomor 1.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui penilaian dari 43 responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana tanggapan dari responden mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada table 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Motivasi Kerja	Frekuensi										Total	$\bar{x}$	
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik	7	35	15	60	9	27	5	10	7	7	43	139	3,23
2	Hasil kerja saya sesuai dengan standar ditetapkan	7	35	15	60	15	45	6	12	0	0	43	152	3,53
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak	7	35	10	40	23	69	2	4	1	1	43	149	3,46
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	9	45	9	36	17	51	8	16	0	0	43	148	3,44
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9	45	16	64	11	33	6	12	1	1	43	155	3,60
6	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif	8	40	15	60	13	39	5	10	1	1	43	150	3,48

7	Saya bekerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas	9	45	15	60	15	45	3	6	1	1	43	157	3,65
8	Saya bekerja mandiri tanpa selalu dibimbing	7	35	15	60	17	51	4	8	0	0	43	154	3,58
9	Saya dapat mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaan	10	50	20	80	10	30	3	6	0	0	43	166	3,86
10	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya	14	70	17	68	8	24	3	6	1	1	43	169	3,93
Total Nilai Rata-Rata													3,58	

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan table 4.5 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan memiliki total nilai rata-rata sebesar 3,58 dari 10 item pertanyaan dengan kriteria bai. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 3,93, yaitu pertanyaan nomor 10 dan tanggapan respondendengan nilai terendah 3,23, yaitu pertanyaan nomor 1.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

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

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

Pada tahap pengambilan data, kuesioner berisikan 26 pertanyaan menyangkut variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja dan juga variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada table 4.7 berikut:

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
ngan Kerja (X1)	1	0,803	0,300	Valid
	2	0,846		Valid
	3	0,785		Valid
	4	0,737		Valid
	5	0,651		Valid
	6	0,653		Valid
	7	0,392		Valid
	8	0,737		Valid
vasi Kerja (X2)	1	0,702	0,300	Valid
	2	0,723		Valid
	3	0,838		Valid
	4	0,710		Valid
	5	0,655		Valid
	6	0,693		Valid
	7	0,728		Valid
	8	0,519		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,757	0,300	Valid
	2	0,852		Valid
	3	0,744		Valid
	4	0,748		Valid
	5	0,728		Valid
	6	0,708		Valid
	7	0,758		Valid
	8	0,678		Valid
	9	0,456		Valid
	10	0,529		Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa semua rhitung pada 26 pertanyaan yang didapat melalui uji validitas menggunakan SPSS versi 26 nilainya lebih besar dari rtabel. Sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan nilai korelasi di atas 0,300.

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 (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

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

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,850	0,60	Reliabel
X2	0,842	0,60	Reliabel
Y	0,881	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronboach Alpha variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,850, variabel motivasi kerja (X2) 0,842 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,881. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel > 0.60 dan dapat dikatakan reliable untuk digunakan sebagai alat penelitian.

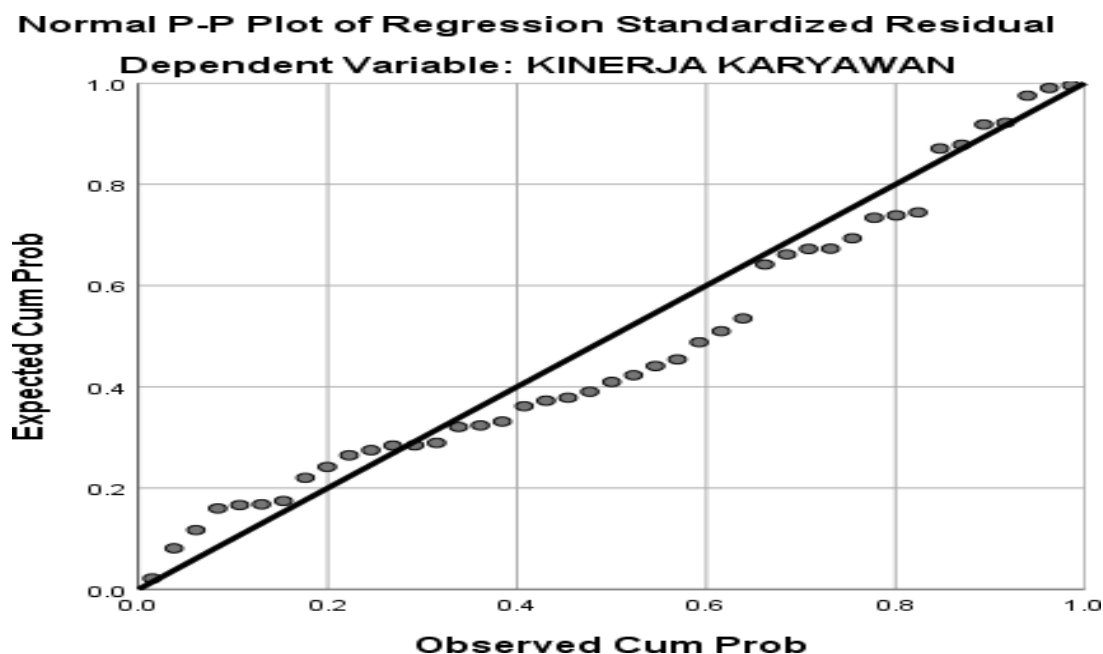
4.3.3 Hasil pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dmodelnya. 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 penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam uji asumsi klasik penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji multikoloneritas dan uji heteroskedastisitas.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu dengan grafik kolmogrofsmirnow. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah 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 grafik P-Plot di atas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya terdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolienearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika hal ini terjadi maka sangat 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. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics Tolerance	VIF
Unstandardized Coefficients		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.			
1	(Constant)	10.54	6.58		1.600	.11			
	LINGKUNGAN KERJA	.43	.18	.32	2.313	.02	.942	1.061	
	MOTIVASI KERJA	.45	.18	.34	2.475	.01	.942	1.061	

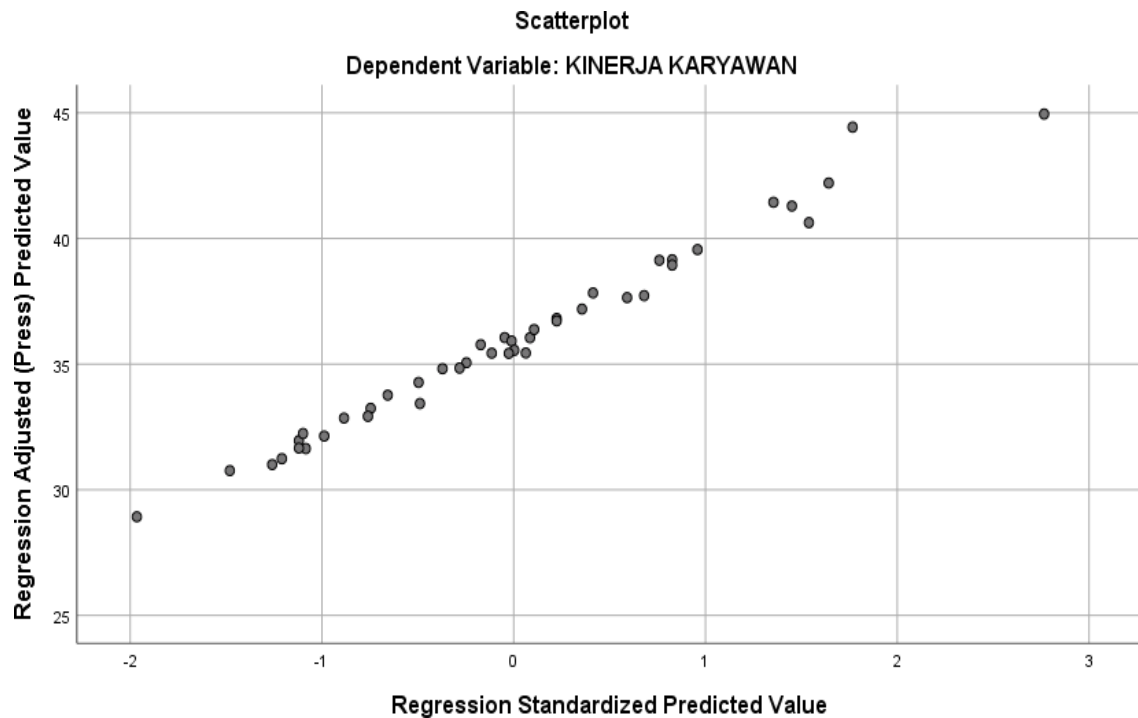
Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk lingkungan kerja (X1) sebesar 1,061 dengan nilai tolerance 0,942 dan nilai VIF untuk motivasi kerja (X2) sebesar 1,061 dengan nilai tolerance 0,942. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan 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 tidak ada 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

Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi disini memasukkan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			tandardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.54	6.58		1.60	.11
LINGKUNGAN KERJA	.43	.18	.32	2.31	.02
MOTIVASI KERJA	.45	.18	.34	2.47	.01

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel 4.10 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yang diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10,543 artinya apabila nilai lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah nol (0) maka kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih nilainya sebesar 10,543.
2. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,430 (nilainya positif). Artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja (independen) akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (dependen) akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (dependen) sebesar 0,430.
3. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,456 (nilainya positif). Artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja (independen) akan meningkatkan kinerja karyawan (dependen) sebesar 0,456.

4.4.2 Hasil Uji t (Regresi Parsial)

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 $sig < 0,05$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,05$, maka variabel dependen (hipotesis ditolak).

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	10.54	6.58		1.60	.117
LINGKUNGAN KERJA	.43	.18	.32	2.31	.026
MOTIVASI KERJA	.45	.18	.34	2.47	.018

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,313 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih, maka dikatakan hipotesis (H1) diterima.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,475 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan hipotesis (H2) diterima.

4.4.3 Hasil Uji F (Regresi Simultan)

Uji F adalah statistik yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dasar pengambilan keputusan pengujiannya adalah sebagai berikut:

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

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561.354		280.677	7.550	.002 ^b
	Residual	1487.06	40	37.177		
	Total	2048.41	42			

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebaliknya tidak terdapat pengaruh jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,550 > 4,07$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih (H_3 diterima).

4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar (variabel independen dalam mempengaruhi variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu, terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.274	.23	6.09

Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjust R Square) diketahui memiliki nilai sebesar 0,238. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih sebesar 23,8% sedangkan sisanya 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X1 (lingkungan kerja) sebesar 0,430 satuan artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,430. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,313 > 2,021$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X2 (motivasi

kerja) sebesar 0,456 artinya apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,456. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,475 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,550 > 4,07$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih adalah sebesar 23,8% sedangkan sisanya 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai upaya meningkatkan kinerja di PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih, serta objek dalam penelitian ini adalah PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih dengan responden sebanyak 43 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Dimana nilainya dilihat dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,313 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$.
Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Dimana nilainya dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,475 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Dimana nilainya dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,550 > 4,07$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.
3. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,238 atau 23,8%, yang berarti variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih, perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik secara fisik maupun nonfisik agar karyawan merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja. Perusahaan dapat melakukan perbaikan terhadap fasilitas kerja yang masih kurang memadai, menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif agar karyawan

dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Selain itu, hubungan kerja antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan juga perlu ditingkatkan melalui komunikasi yang baik, kerja sama tim, serta sikap saling menghargai sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Perusahaan juga diharapkan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, bonus, insentif, maupun apresiasi terhadap hasil kerja karyawan yang berprestasi. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan pengembangan karier, pelatihan kerja, dan dukungan kepada karyawan agar mereka merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang di dalam perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih bertanggung jawab, memiliki semangat kerja yang baik, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 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

- Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81-93.
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95-112.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *BORJUIS: JURNAL OF ECONOMY*, 1(2), 1028-1042.
- Kalsum, U. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 615-634.
- Khasanah, N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Nilai Konsumen Terhadap Kepuasan Layanan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 223-233.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Matualaga, C., Ruru, J. M., & Palar, N. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 61-70.
- Munawaroh, S., Ganie, D., & Purwanto, S. A. (2025). Pengaruh transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat terhadap pengelolaan keuangan desa (Studi kasus di Kampung Labanan Makmur Kecamatan Teluk Bayur Kabupaten Berau). *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 8(1), 60-69.
- Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami populasi dan sampel: Pilar utama dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937-5948.
- Muttaqin, I., & Kusumawati, F. (2024). A Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uji Sertifikasi Teknisi Akuntansi. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*, 9(1), 1-27.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas

- kuesioner perilaku prososial. *FOKUS: Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 4(4), 279-284.
- Rovizanti, A. M., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Zuper Indonesia Digital). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1426-1435.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan: Sebuah kajian kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19-24.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. *Edu Research*, 5(3), 110-116.
- Sumita, I., & Berliani, T. (2024). Pengaruh penerapan manajemen kelas terhadap motivasi belajar siswa. *Equity In Education Journal*, 6(1), 8-16.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Toto, M. I. (2024, March). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). In *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 7, pp. 504-518).
- Usmadi, U. (2020). Pengujian persyaratan analisis (Uji homogenitas dan uji normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1).
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462-10468.
- YULIANI, I., & SUPRAYOGA, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 1(2), 198-218

Lampiran 1 kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Pt Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih)**

A. Lembar Identitas Responden

Isilah data berikut dengan sebenar-benarnya, seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

1. Nama (OPSSIONAL):

.....

2. JENIS KELAMIN :

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

3. Usia :

- ☐ < 20 tahun
- ☐ 21-30 tahun
- ☐ 31-40 tahun
- ☐ > 40 tahun

4. LAMA BEKERJA :

- ☐ < 1 tahun
- ☐ 1-3 tahun
- ☐ 4-6 tahun
- ☐ > 6 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Keterangan Skala jawaban :

1=Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS)

3= Netral (N)

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

C. Pernyataan Kuesioner

Variabel X1 : Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Fasilitas Kerja Yang Disediakan Perusahaan Sudah Lengkap					
2	Fasilitas Kerja Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan					
3	Tempat Kerja Saya Terasa Nyaman Untuk Bekerja					
4	Lingkungan Kerja Mendukung Saya Untuk Bekerja Dengan Baik					
5	Sayya Merasa Aman Saat Bekerja Di Perusahaan					
6	Perusahaan Memberikan Jaminan Keamanan Dalam Bekerja					
7	Lingkungan Kerja Saya Bebas Dari Kebisingan Yang Mengganggu					
8	Tingkat Kebisingan Di Tempat Kerja Tidak Mengganggu Konsentrasi					

Variabel X2 : Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya Memiliki Dorongan Yang Kuat Untuk Bekerja					
2	Saya Berusaha Mencapai Target Kerja Yang Diberikan					
3	Saya Memiliki Semangat Kerja Yang Tinggi					
4	Saya Tetap Bersemangat Meskipun Menghadapi Kesulitan Kerja					
5	Saya Memiliki Ide Kreatif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan					
6	Saya Berusaha Mencari Cara Baru Agar Pekerjaan Lebih Efektif					
7	Saya Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan					
8	Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Tanggung Jawab					

Variabel Y : Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya Menghasilkan Pekerjaan Dengan Kualitas Yang Baik					
2	Hasil Kerja Saya Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan					
3	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dalam Jumlah Yang Banyak					
4	Saya Dapat Memenuhi Target Pekerjaan Yang Diberikan					
5	Saya Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu					
6	Saya Menggunakan Waktu Kerja Secara Efektif					
7	Saya Bekerja Secara Efektif Dalam Menyelesaikan Tugas					
8	SAYA MAMPU BEKERJA SECARA Mandiri Tanpa Selalu Di Bimbing					
9	Saya Dapat Mengambil Keputusan Sendiri Dalam Pekerjaan					
10	Saya Bertanggung Jawab Terhadap Hasil Pekerjaan Saya					

Terima Kasih Atas Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i Dalam Mengisi Kuesioner Ini.

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

no	x1. p1	x1 p2	x1 p3	x1 p4	x1 p5	x1 p6	x1 p7	x1 p8	total
1						4	4	4	4 32
2						5	5	5	5 40
3						3	3	3	3 24
4						4	4	4	4 32
5						4	3	3	4 30
6						5	5	5	5 40
7						4	4	4	4 29
8						4	4	3	4 31
9						3	5	4	5 37
10						4	4	4	4 32
11						4	4	4	4 31
12						4	4	4	4 35
13						5	4	2	4 27
14						3	4	4	2 20
15						4	2	5	3 23
16						4	4	5	3 25
17						4	3	4	3 25
18						2	4	3	4 25
19						3	5	3	3 30
20						2	3	4	4 22
21						2	4	2	3 20
22						4	3	4	3 24
23						3	3	4	3 25
24						4	4	2	3 25
25						3	4	2	4 24
26						3	5	3	4 30
27						3	3	4	3 25
28						2	3	4	3 27
29						2	3	4	3 21
30						4	5	3	3 28
31						4	3	2	4 27
32						2	2	3	2 20
33						3	3	4	3 27
34						4	4	4	4 32
35						2	2	3	5 25
36						3	2	3	3 24
37						4	4	4	3 29

38						4	3	28
39						4	3	29
40						3	3	28
41						4	4	34
42						5	5	40
43						4	4	32

no	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
1		3			3	3	2	3	4 25
2		4			4	4	4	4	4 32
3		4			3	4	4	3	3 29
4		5			5	5	4	4	4 37
5		4			4	4	4	4	4 32
6		5			4	3	4	3	3 31
7		4			3	4	3	4	4 30
8		3			4	4	3	3	3 27
9		3			5	3	4	4	5 33
10		4			4	4	4	4	4 32
11		4			4	4	4	4	4 34
12		4			4	3	2	3	4 28
13		4			3	3	4	4	4 30
14		5			3	4	5	3	3 28
15		1			3	2	3	4	4 22
16		3			4	5	3	3	4 28
17		2			3	3	3	3	4 23
18		3			4	3	5	3	4 30
19		2			3	2	3	3	4 22
20		5			3	3	2	2	4 26
21		4			3	3	2	2	4 27
22		3			4	5	4	5	4 32
23		3			4	4	3	2	1 23
24		3			4	5	2	3	4 26
25		1			4	5	2	3	5 25
26		1			4	3	3	4	5 25
27		3			3	4	4	5	4 29
28		2			4	2	1	1	4 20
29		1			3	3	4	3	2 20
30		2			4	5	5	5	5 30
31		1			4	3	3	3	4 23
32		5			5	5	5	5	5 40
33		3			3	3	3	3	3 24
34		4			4	4	4	4	4 32
35		4			4	3	3	5	5 32

36	4	5	5	5	5	5	5	39
37	2	4	4	4	4	4	4	30
38	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	3	3	4	4	4	28
40	4	4	4	4	4	4	4	32
41	3	3	3	3	3	3	3	24
42	5	5	5	5	5	5	5	40
43	3	3	3	3	3	3	3	24

no	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
1		3	3	4					29
2		4	4	4					32
3		4	4	4					29
4		5	5	5					37
5		4	4	4					32
6		5	5	4					31
7		4	4	4					30
8		3	3	4					27
9		3	4	5					33
10		4	4	4					32
11		4	5	5					34
12		4	4	4					28
13		4	3	5					30
14		5	2	3					28
15		1	3	2					22
16		3	3	3					28
17		2	2	3					23
18		3	4	4					30
19		2	2	3					22
20		5	4	3					26
21		4	5	4					27
22		3	3	4					32
23		3	3	3					23
24		3	3	2					26
25		1	2	3					25
26		1	2	3					25
27		3	3	3					29
28		2	3	3					20
29		1	2	2					20
30		2	1	3					30
31		1	2	3					23
32		5	5	5					40
33		3	3	3					24
34		4	4	4					32

35									3
36									3
37									3
38									4
39									2
40									3
41									2
42									4
43									2

Lampiran 3 Hasil Analisis Regresi

Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations								
		P1		P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1		.685**	.380	.448**	.434*	.16	.380	.803
	Sig. (2-tailed)		.00	.00	.01	.00	.00	.29	.01	.000
	N	43		43	43	4	4	4	43	43
P2	Pearson Correlation	.756**		.648**	.494**	.516**	.464*	.26	.494**	.846
	Sig. (2-tailed)	.000		.00	.00	.00	.00	.09	.00	.000
	N	43	4	43	43	4	4	4	43	43
P3	Pearson Correlation	.685**	.648**		.570**	.25	.452*	.16	.570**	.785
	Sig. (2-tailed)	.000			.00	.10	.00	.29	.00	.000
	N	43		43	43	4	4	4	43	43
P4	Pearson Correlation	.380*		.570**		.361	.419*	.14	1.000**	.737
	Sig. (2-tailed)	.012		.00		.01	.00	.36	.00	.000
	N	43		43	43	4	4	4	43	43
P5	Pearson Correlation	.448**	.516**	.25	.361		.428*	.308	.361	.651
	Sig. (2-tailed)	.003	.00	.10	.01		.00	.04	.01	.000
	N	43		43	43	4	4	4	43	43
P6	Pearson Correlation	.434**		.452**	.419**	.428**		.09	.419**	.653
	Sig. (2-tailed)	.004		.00	.00	.00		.55	.00	.000
	N	43		43	43	4	4	4	43	43
P7	Pearson Correlation	.165		.16	.14	.308	.09		.14	.392
	Sig. (2-tailed)	.290	.09	.29	.36	.04	.55		.36	.009
	N	43	4	43	43	4	4	4	43	43
P8	Pearson Correlation	.380*	.494**	.570**	1.000**	.361	.419*	.14		.737
	Sig. (2-tailed)	.012	.00	.00	.00	.01	.00	.36		.000
	N	43	4	43	43	4	4	4	43	43

TOTAL	Pearson Correlation	.803**	.846**	.785**	.737**	.651**	.653**	.392**	.737**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4

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

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

2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation		.749**	.634**	.25	.339	.359	.23	.06	.702**
	Sig. (2-tailed)		.00	.00	.09	.02	.01	.13	.66	.00
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P2	Pearson Correlation	.749**		.726**	.458**	.23	.26	.25	.20	.723**
	Sig. (2-tailed)	.00		.00	.00	.13	.08	.10	.19	.00
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P3	Pearson Correlation	.634**	.726**		.593**	.354	.487**	.464**	.400**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00		.00	.02	.00	.00	.00	.00
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P4	Pearson Correlation	.25	.458**	.593**		.570**	.410**	.429**	.475**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.09	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P5	Pearson Correlation	.339	.23	.354	.570**		.474**	.505**	.25	.655**
	Sig. (2-tailed)	.02	.13	.02	.00		.00	.00	.09	.00
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P6	Pearson Correlation	.359	.26	.487**	.410**	.474**		.685**	.15	.693**
	Sig. (2-tailed)	.01	.08	.00	.00	.00		.00	.31	.00
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P7	Pearson Correlation	.23	.25	.464**	.429**	.505**	.685**		.563**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.13	.10	.00	.00	.00	.00		.00	.00

N		4	4	4	4	4	4	4	4	4
P8	Pearson Correlation	.06	.20	.400**	.475**	.25	.15	.563**		.519**
	Sig. (2-tailed)	.66	.19	.00	.00	.09	.31	.00		.000
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4
TOTAL	Pearson Correlation	.702**	.723**	.838**	.710**	.655**	.693**	.728**	.519**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4

** . 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 Karyawan (Y)

Correlations																							
		P1		P2		P3		P4		P5		P6		P7		P8		P9		P10		TA	
																						L	
P1	Pearson Correlation	1	.859*	.442**	.638**	.462**	.486*	.526**	.413**	.071	.191	.757*											
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.001	.000	.000	.652	.221	.000											
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43											
P2	Pearson Correlation	.859**	1	.1625**	.639**	.585**	.523*	.576**	.569**	.272	.217	.852*											
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.077	.162	.000											
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43											
P3	Pearson Correlation	.442**	.1625**	1	.614**	.522**	.400**	.538**	.488**	.207	.400**	.744*											
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.008	.000	.000	.184	.008	.000											
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43											
P4	Pearson Correlation	.639**	.614**	.614**	1	.341	.527*	.490**	.419**	.098	.374	.748*											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.025	.000	.000	.000	.532	.014	.000											
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43											

P5	Pearson Correlation	.462**	.585*	.522**	.341		1.584*	.468**	.332	.385	.378	.728*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.025		.000	.002	.029	.011	.012	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P6	Pearson Correlation	.486**	.523*	.400**	.527**	.584**		.504**	.390**	.233	.252	.708*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.001	.010	.132	.103	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P7	Pearson Correlation	.526**	.576*	.538**	.490**	.468**	.504*		.465**	.367	.362	.758*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	.001		.002	.016	.017	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P8	Pearson Correlation	.413**	.569*	.488**	.419**	.332*	.390*	.465**		.487*	.288	.678*
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.005	.029	.010	.002		.001	.061	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P9	Pearson Correlation	.071	.272	.207	.098	.385*	.233	.367	.487**		.262	.456*
	Sig. (2-tailed)	.652	.071	.184	.532	.011	.132	.016	.001		.089	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P10	Pearson Correlation	.191	.217	.400**	.374*	.378*	.252	.362	.288	.262		.529*
	Sig. (2-tailed)	.221	.162	.000	.014	.012	.103	.017	.061	.089		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson Correlation	.757**	.852*	.744**	.748**	.728**	.708*	.758**	.678**	.456*	.529**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

5.2.1.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	8

5.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	8

5.2.1.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

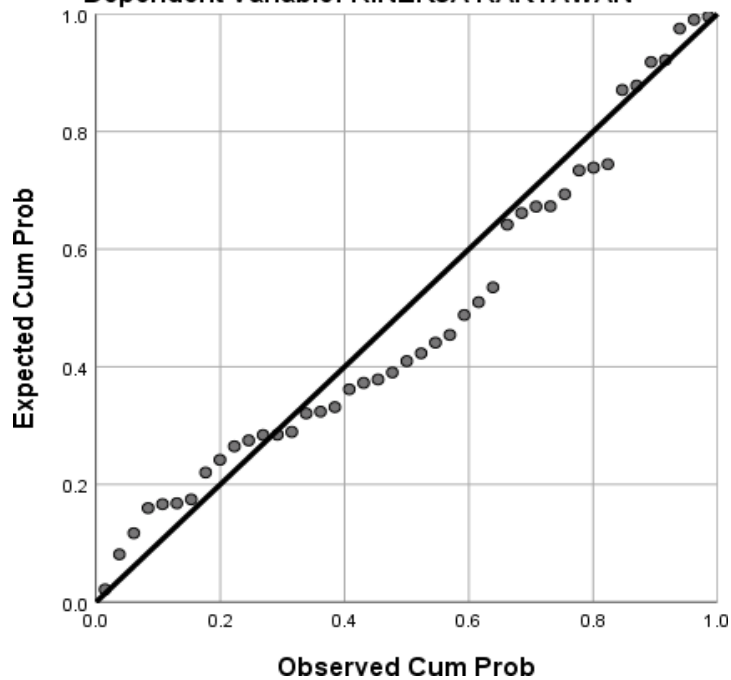
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

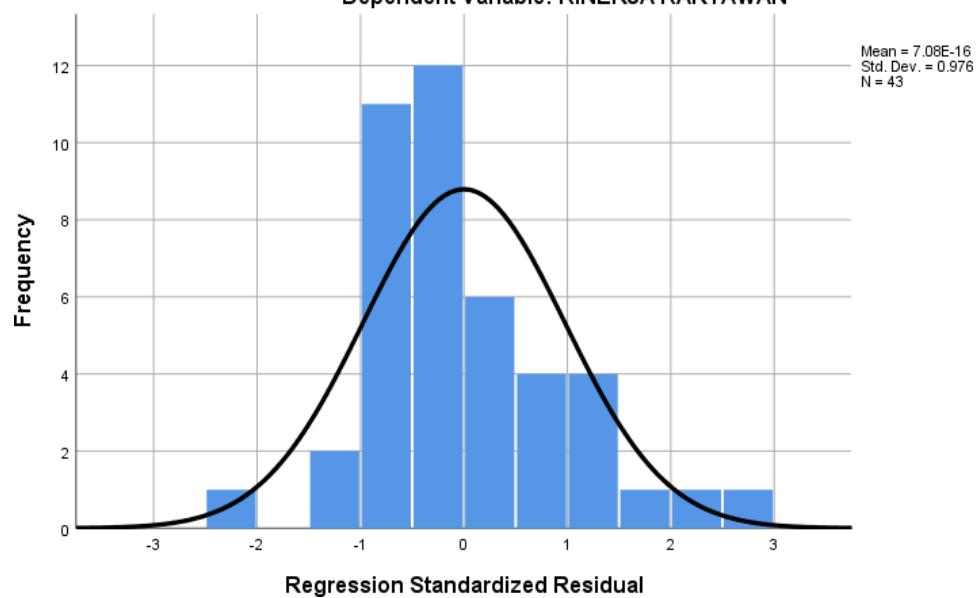
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Histogram

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



2. Uji Multikolinearitas

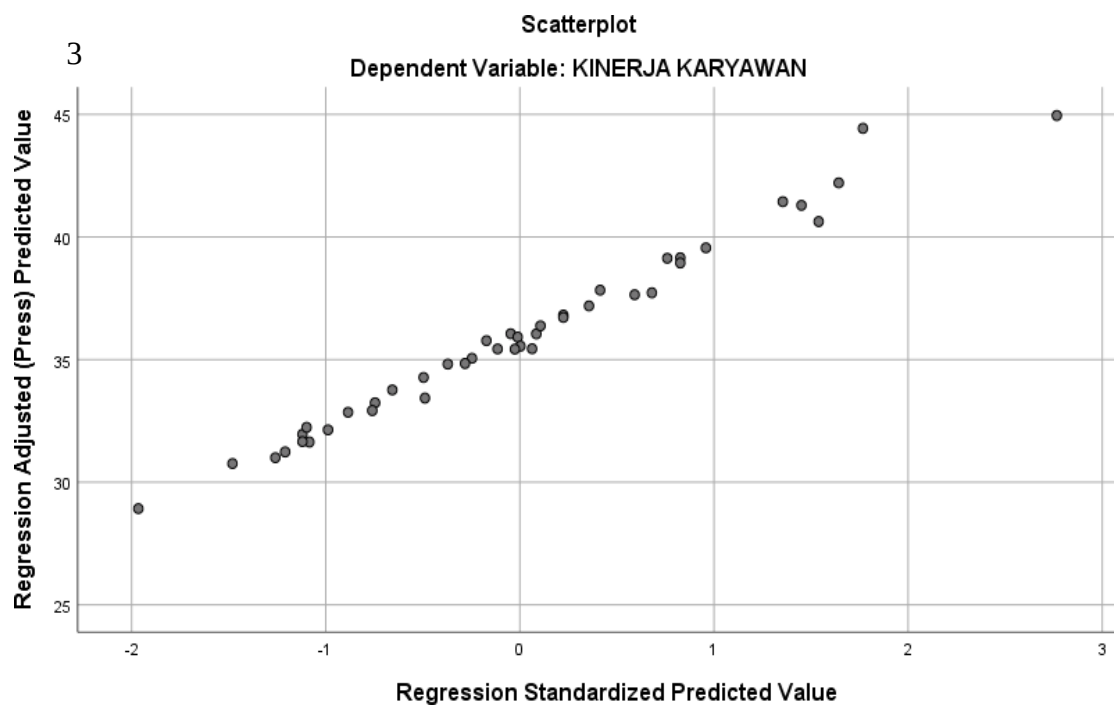
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		Sig.		Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.54	6.588		1.60	.11			
	LINGKUNGAN KERJA	.43	.18	.32	2.31	.02		.942	1.061
	MOTIVASI	.45	.18	.34	2.47	.01		.942	1.061

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b.

3. Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	10.543	6.588		1.600	.117
LINGKUNGAN KERJA	.430	.186	.321	2.313	.026
MOTIVASI KERJA	.456	.184	.343	2.475	.018

Hasil Uji

Unstandardized Coefficients			standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	10.543	6.588		1.600	.117
LINGKUNGAN KERJA	.430	.186	.321	2.313	.026
MOTIVASI KERJA	.456	.184	.343	2.475	.018

Hasil Uji

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561.35		280.677	7.550	.002 ^b
	Residual	1487.06	40	37.177		
	Total	2048.41	42			

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
1	.523	.27	.23	6.097

Lampiran 4 Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

NAMA MAHASISWA : Dea ismawati
NIM : 2022110073
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus Pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING II : H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/ wvs 12	Bab 1	- pelopor penerbitan penerbitan Lupa - pelopor cara nulis report - perbaikan penerbitan new pragmat. Hermonian baru	f	
5/ wvs 12	Bab 1	- perbaikan penerbitan Refman. - perbaikan penerbitan anglea, hnat otomatry, cover PT.	f	
10/ wvs 12	Bab 1	Ace.	f	

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

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

Dosen/Pembimbing II

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

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



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Dea ismawati
NIM : 2022110073
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus Pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING II : H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/12/2025	Bab 1	- pelopor penelitian penulis supra - pelopor cara tulis referensi - perbaikan penulisan new pragraf. Hermonson baru		
5/12/2025	Bab 1	- perbaikan penulisan Referensi. - perbaikan penulisan angka, buat otomatis cover PT.		
10/12/2025	Bab 1	Acc.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing II

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

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



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Dea ismawati
NIM : 2022110073
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus Pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/12/2025	BAB. I	- perbaiki Latar Belakang Masalah - penulisan proposal		
11/12/2025	BAB. I	- Variabel Sigelaskan Masing2 x dan y Acc BAB. I		
16/12/2025	BAB. II	- perbaiki landasan teori		
17/12/2025	BAB. II	- penelitian terdahulu Acc		
18/12/2025	BAB. III	- Revisi uraian penelitian - populasi dan sampel		
23/12/2025	BAB. III	- penelitian terdahulu Acc BAB. III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Dea Ismawati
NIM : 2022110073
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT.Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING II : H.Zakaria Harahap , S.E.I., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12 Mei 2026	bab IV	- perbaiki Uraian Praktek organisasi - perbaiki penomoran, sesuaikan dengan pedoman skripsi - perbaiki penulisan tabel, sumber yg diolah,		
13 Mei 2026	bab IV	- tabel yang di potong - perbaiki typo tabel - perbaiki penulisan PT.		
13 Mei 2026	bab IV	Acc.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing II

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

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



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Dea Ismawati
NIM : 2022110073
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT.Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING II : H.Zakaria Harahap , S.E.I., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12 Mei 2026	bab IV	- perbaiki Uraian Struktur Organisasi - perbaiki penomoran, sesuaikan dengan pedoman Skripsi - perbaiki penulisan tabel, sumber yg diolah,		
13 Mei 2026	bab IV	- tabel yang di polong - perbaiki type tabel - perbaiki penulisan PT.		
13 Mei 2026	bab IV	Acc.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing II

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

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



NAMA MAHASISWA : Dea Ismawati
NIM : 2022110073
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT.Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING II : H.Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18 Mei 20	Bab V	Acc.		

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

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

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Dea Ismawati
NIM : 2022110073
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT.Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/5-26	BAB. IV	Revisi visi misi perusahaan struktur organisasi Tupoksi penulisan skripsi Responden berdasarkan usia — — — — — lama Belariga.		
	BAB. IV	Acc BAB. IV		
	BAB. V	Revisi kesimpulan & saran		
	BAB. V	Acc BAB. V		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

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

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si
 NIDN. 0226067702

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

Lampiran 5 : Surat Balasan Izin Penelitian

	PT NUSANTARA SURYA SAKTI Jl.Jend Sudirman No.503 Muara Dua Kec.Prabumulih Timur Kota Prabumulih 31113 Sumatera Selatan (067)438336
---	---

SURAT KETENGAN PENELITIAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : DEWI SRI ASTUTI
Jabatan : Branch Manager (BM)
Alamat : Jl.Padat Karya, Kelurahan Gunung Ibul No.003

Dengan ini Menerangkan Bahwa :

Nama : DEA ISMAWATI
Asal Universitas : UNIVERSITAS PRABUMULIH (UNPRA)
Alamat Universitas : Jalan Patra No.50,Kota Prabumulih Sumatera Selatan

Bahwa yang bersangkutan telah Melaksanakan Kegiatan Penelitian di PT. NUSANTARA SURYA SAKTI penelitian tersebut telah dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu mulai tanggal 02 Februari 2026 s/d 30 April 2026.

Selama penelitian di PT.NUSANTARA SAKTI yang bersangkutan sudah banyak belajar Tentang sumber daya manusia, penerapan sistem kerja di PT NUSANTARA SURYA SAKTI. Dan pada saat surat ini dikeluarkan, yang bersangkutan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Demikian surat keterangan penelitian ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih,30 April 2026


DEWI SRI ASTUTI
 Branch Manager (BM)

Lampiran 6 : Dokumentasi Penelitian



Lampiran 7 : Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Dea Ismawati adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 14 Juli 2004, di Desa Teluk-Lubuk, Provinsi Sumatra Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara, dari pasangan Bapak Dedi Irawan dan Ibu Ismi Noviana. Penulis pertama sekali masuk pendidikan di SD Negeri 1 Belimbing pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2016, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Belimbing dan lulus pada tahun 2019. Setelah lulus dari SMP Negeri 1 Belimbing pada tahun yang sama

penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 6 Talang Ubi dengan jurusan Mipa dan lulus pada tahun 2022. Dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Kampus Universitas Prabumulih Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis dan InsyaAllah penulis akan lulus pada tahun 2026 ini. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.**”