

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
DI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI



**Sumira
2022110020**

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

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI DI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (SE) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih



Sumira
2022110020

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
DI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih**

**Oleh :
Sumira
2022110020**

Prabumulih, 12 Juni 2026

Pembimbing I

(Resi Marina, S.E., M.Si.)
NUPTK. 3958755656300002

Pembimbing II

(Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.)
NUPTK. 0162747648230103

**Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih**



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

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Proposal Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 12 Juni 2026.

Prabumulih, 12 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Resi Marina, S.E., M.Si.
NUPTK. 3958755656300002

()

Anggota :

1. Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.
NUPTK. 0162747648230103
2. H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

()
()

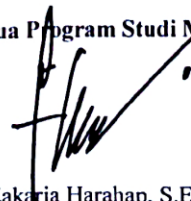
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



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

Ketua Program Studi Manajemen

A handwritten signature in black ink, likely belonging to H. Zakaria Harahap, is written over the text of the chair position.

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

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : SUMIRA

NIM : 2022110020

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, 12 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



SUMIRA

NIM. 2022110020

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Terlambat lulus atau lulus tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik terlambatnya mereka lulus dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik. Tidak ada yang terlalu cepat ataupun terlambat, semua berjalan sesuai dengan ketentuan waktu yang tepat

(Sumira)

*Perang telah usai, aku bisa pulang
Kubaringkan panah dan berteriak MENANG!!!*

(Nadin Amizah)

Ku Persembahkan Kepada :

- ❖ Ayahanda Mulyono
- ❖ Ibunda Iswarti
- ❖ Kakak Kandungku Ayu Lastari
- ❖ Kakak iparku Riki Irawan
- ❖ Adik Kandungku Sukman Wijaya
- ❖ Keponakanku Muhammad Attar
- ❖ Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih
- ❖ Teman teman seperjuangan angkatan
2022 dan Almamaterku

ABSTRAK

Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir

Sumira, 2022110020, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif serta menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dengan SPSS versi 26. Sampel berjumlah 70 responden yang merupakan karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (Uji t) lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 5,507 dan motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4,207 secara simultan (Uji F) Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja (Y) sebesar 37,085. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,525 menunjukkan kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diikuti oleh karyawan. Sisanya terdapat pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan sebesar 0,475.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Relationship Between Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bumi Sawit Permai in Tanjung Miring Village

Ogan Ilir Regency

Sumira, 2022110020, 2026

This study aims to determine the relationship between the work environment and work motivation on employee performance at PT. Bumi Sawit Permai in Tanjung Miring Village, Ogan Ilir Regency. The method used in this research is an associative analysis method with a quantitative approach, utilizing questionnaires as the data collection instrument. The analytical technique applied is multiple linear regression analysis processed using SPSS version 26. The sample consists of 70 respondents who are employees of PT. Bumi Sawit Permai in Tanjung Miring Village, Ogan Ilir Regency. The results of the study indicate that partially (t-test), the work environment (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with a value of 5.507, and work motivation (X2) also has a partial effect on employee performance (Y) with a value of 4.207. Simultaneously (F-test), the work environment (X1) and work motivation (X2) together have a significant effect on employee performance (Y) with a value of 37.085. The coefficient of determination (R^2) value of 0.525 shows that employee performance at PT. Bumi Sawit Permai in Tanjung Miring Village, Ogan Ilir Regency is influenced by the work environment and work motivation. The remaining 0.475 is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirant Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir”. 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:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
5. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu peneliti untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
7. Bapak/Ibu staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
8. Kepada PT. Bumi Sawit Permai, Pimpinan Bapak Christhovel N Marpaung selaku ASKEP RY.2 dan seluruh staf PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir yang telah memberikan izin dan membantu untuk melakukan penelitian.
9. Teruntuk cinta pertama sekaligus penyemangat penulis Bapak Tercinta Mulyono. Terimakasih atas segala doa, kasih sayang, serta perjuangan Bapak yang tidak pernah lelah demi putri mu ini. meskipun Bapak tidak sempat merasakan bangku perkuliahan, namun dengan kerja keras, pengorbanan, dan

ketulusan hati, Bapak mampu mengantarkan putri mu hingga merasakan pendidikan yang memadai sampai pada tahap ini. Setiap langkah yang penulis tempuh tidak lepas dari dukungan, nasihat, dan doa ayah.

10. Teruntuk pintu surgaku Mamak tercinta Iswarti. Terimakasih atas cinta yang tidak pernah putus, doa yang selalu mengiringi setiap langkah, serta pengorbanan yang begitu besar demi masa depan anak-anakmu. Mamak selalu menjadi tempat pulang yang paling menenangkan, sumber kekuatan, serta penyemangat ketika penulis merasa lelah dalam menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
11. Kakak penulis, Ayu Lastari beserta kakak ipar Riki Irawan, yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Tak lupa kepada adik penulis satu-satunya, Sukman Wijaya. Terima kasih atas semangat dan kebersamaan yang selalu menguatkan. Dan keponakan aunty tersayang Muhammad Attar terimakasih sudah hadir dan menambah semangat baru. Dukungan kalian menjadi bagian penting dari terselesainya studi ini.
12. Teruntuk Tia Aprilia, sahabat yang selalu menemani, memberikan motivasi dan semangat yang luar biasa. Terimakasih sudah menjadi sahabat yang sangat baik bahkan seperti saudara. Terimakasih karena tidak meninggalkan penulis sendirian, selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis. Penulis mau ucapkan terimakasih sudah bertahan sejauh ini.
13. Teruntuk Vera Kharisma partner penelitian sekaligus sahabat yang telah banyak membantu dan menemani setiap proses penulisan tugas akhir ini. Terimakasih karena sudah menjadi partner terbaik dalam proses penulisan tugas akhir ini mulai dari penyusunan proposal, penelitian dan proses olah data.
14. Seluruh sahabat dan teman-teman seperjuangan ku di kelas Manajemen A angkatan 2022. Kalau kata Tulus “Dimanapun kalian berada ku kirimkan terimakasih untuk warna dalam hidupku dan banyak kenangan indah”.
15. Serta seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

16. Terakhir, Terimakasih kepada wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, sang penulis yaitu diriku sendiri Sumira. Seorang anak kedua yang menginjak usia 23 tahun yang keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terimakasih telah berusaha keras untuk menyakinkan dan menguatkan dirimu sendiri bahwa dirimu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dimanapun kamu berada, Mira rayakan selalu kehadiranmu jadilah bersinar dimanapun kamu menginjakkan kaki. Penulis yakin usaha dan do'a mu yang selalu kamu langitkan Allah sudah merencanakan dan memberikan pilihan yang tidak terduga pastinya terbaik untuk dirimu. Semoga langkah kebaikan terus berada padamu dan semoga Allah selalu meridhoi setiap langkahmu dan selalu dalam lindungan-Nya, Aamiin.

Penulisan Laporan Skripsi, masih terdapat kekurangan sehingga membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Laporan Skripsi.

Prabumulih, 12 Juni 2026



Sumira
NIM. 2022110020

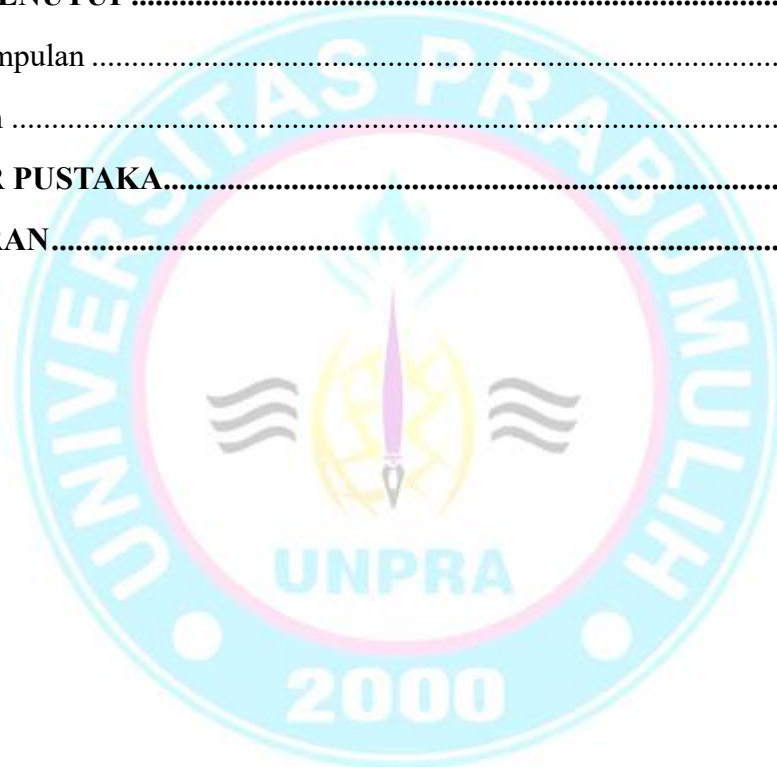
DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTERGRITAS.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Batasan Masalah	3
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Teori	5
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	5
2.1.1.1 Jenis Lingkungan Kerja	5
2.1.1.2 Manfaat Lingkungan Kerja.....	6
2.1.1.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja	7
2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja	7
2.1.2 Motivasi Kerja	8
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	8
2.1.2.2 Jenis Motivasi Kerja	9

2.1.2.3 Fungsi Motivasi Kerja	9
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	9
2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja.....	10
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	13
2.3 Kerangka Pemikiran.....	15
2.4 Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian.....	17
3.1.1 Metode Penelitian	17
3.1.2 Desain Penelitian	17
3.1.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	18
3.2 Populasi dan Sampel	18
3.2.1 Populasi	18
3.2.2 Sampel	18
3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian	19
3.3.1 Jenis Data.....	19
3.3.2 Sumber Data	19
3.4 Teknik Pengumpulan Data	20
3.4.1 Variabel Penelitian.....	20
3.4.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	21
3.5 Instrumen Penelitian	22
3.6 Uji Instrumen Penelitian	22
3.6.1 Uji Validitas	22
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	23
3.7 Uji Asumsi Klasik	23
3.7.1 Uji Normalitas	23
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	24
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	24

3.8 Teknik Analisis Data	24
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	25
3.9 Uji Hipotesis	25
3.9.1 Uji Parsial (t)	26
3.9.2 Uji Simultan (F).....	26
3.9.3 Uji Koefisien Korelasi (R).....	26
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambaran Umum PT. Bumi Sawit Permai	28
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bumi Sawit Permai.....	28
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Bumi Sawit Permai	29
4.1.3 Struktur Organisasi	29
4.1.4 Pembagian Tugas	30
4.2 Karakteristik Responden	31
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	32
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	33
4.3 Analisis Tanggapan Responden	34
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X_1)	34
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X_2)	35
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	36
4.4 Hasil Uji Instrumen.....	37
4.4.1 Uji Validitas	38
4.4.2 Uji Reliabilitas	40
4.5 Pengujian Asumsi Klasik	40
4.5.1 Uji Normalitas	41
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	42
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	43

4.6 Analisis Linier Berganda	44
4.7 Hasil Uji Hipotesis	46
4.7.1 Uji t (Parsial)	46
4.7.2 Uji F (Simultan).....	47
4.7.3 Uji Koefisien Korelasi (R).....	48
4.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)	50
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	50
BAB V PENUTUP	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	58



DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	21
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	33
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	33
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X_1).....	35
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X_2).....	36
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	37
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	38
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	39
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	39
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.12 Uji Normalitas	41
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	43
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t).....	46
Tabel 4.16 Hasil Uji (F)	48
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	49
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	50

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bumi Sawit Permai	29
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot	42
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	44



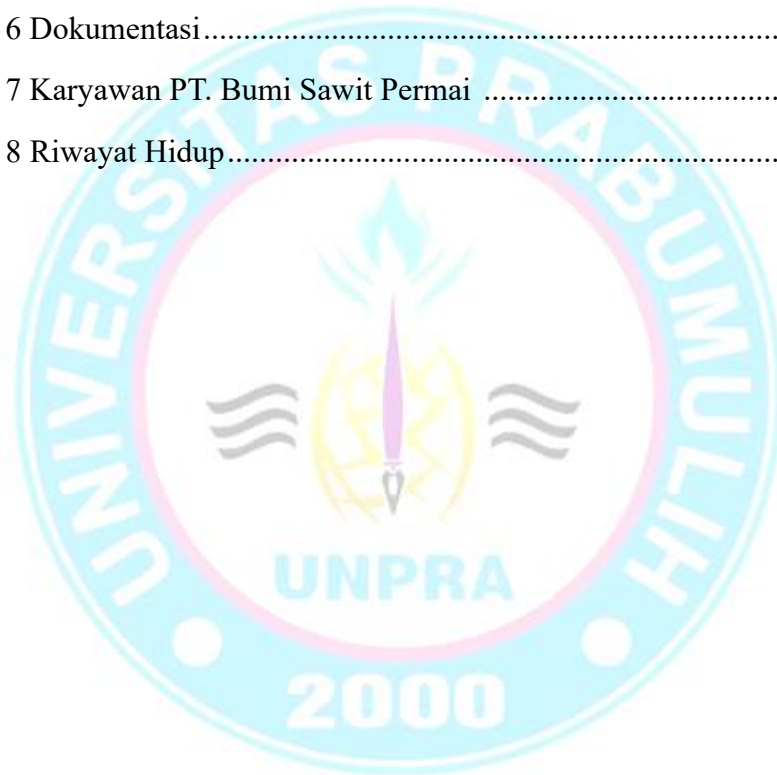
DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
VIF	: Variance Inflation Factor
IBM	: International Business Machines Corporation
SPSS	: Statistical Package For The Social Sciences
Ha	: Alternative Hypothesis
H0	: Null Hypothesis
KD	: Koefisien Determinasi
TBS	: Tandan Buah Segar
SOP	: Standar Oprasional Prosedur
RKH	: Rencana Kerja Harian
TPH	: Tempat Pemungutan Hasil



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	58
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 3 Tabulasi Tanggapan Responden	65
Lampiran 4 Hasil Penelitian	71
Lampiran 5 Kartu Bimbingan Skripsi	83
Lampiran 6 Dokumentasi.....	90
Lampiran 7 Karyawan PT. Bumi Sawit Permai	91
Lampiran 8 Riwayat Hidup.....	93



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, yang memegang peran strategis dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya menjadi pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga motor penggerak inovasi dan peningkatan daya saing organisasi di tengah persaingan global yang semakin kompetitif. Dalam era digitalisasi dan otomatisasi industri, kemampuan perusahaan untuk bertahan dan tumbuh sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang adaptif, produktif, dan memiliki etos kerja tinggi.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal atau kecanggihan teknologi yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu berkontribusi optimal terhadap tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik meliputi perencanaan, pengembangan kompetensi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di masa depan (Ramadana *et al.*, 2024)

Lingkungan kerja memiliki hubungan langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja (Nurhandayani, 2024). Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan produktivitas, dan membuat karyawan merasa betah bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti kurangnya fasilitas, suasana kerja yang tidak kondusif, atau hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka.

Ningsih *et al* (2022) menyatakan motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawab dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang bersedia dan berkomitmen untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, dan waktunya dalam menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi.

Hutagalung (2022) menyatakan salah satu indikator utama dalam menilai kinerja organisasi adalah tercapainya sasaran yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Pencapaian sasaran ini sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada. Jika kinerja karyawan baik, maka diharapkan kinerja organisasi juga akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan mencerminkan sejauh mana individu tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, melainkan juga oleh faktor eksternal seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup aspek fisik, sosial, dan budaya, juga memiliki hubungan besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih termotivasi dan lebih produktif. Oleh karena itu, penting untuk mengelola kedua faktor ini dengan baik agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya.

Di PT. Bumi Sawit Permai, terdapat beberapa tantangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja, dimana perusahaan sering menghadapi penurunan kinerja, ketidakkonsistenan tingkat kehadiran, serta beberapa keluhan terkait kenyamanan lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Di sisi lain, motivasi kerja karyawan terlihat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sistem insentif, kualitas hubungan dengan atasan, serta persepsi terhadap beban kerja yang dirasakan. Fenomena ini ditambah pada PT Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring, masih terdapat variasi capaian kinerja antar karyawan, indikasi

lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta tingkat motivasi yang berbeda-beda antar individu. Situasi ini memunculkan kebutuhan untuk meneliti secara lebih mendalam apakah kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir?
2. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir?
3. Bagaimana hubungan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui hubungan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan di PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan. Berfokus pada karyawan Divisi VI. Hal ini memungkinkan fokus

pada konteks spesifik industri perkebunan kelapa sawit di daerah pedesaan, namun hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke perusahaan sawit lain di lokasi berbeda.

1.5 Manfaat Penelitian

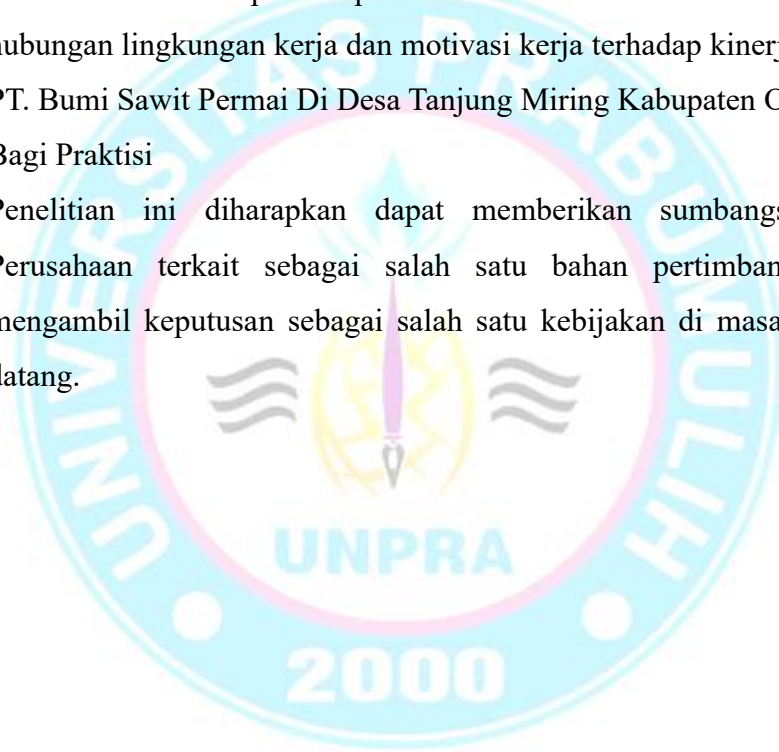
Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan terutama mengenai hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada Perusahaan terkait sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan sebagai salah satu kebijakan di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Nurhandayani (2024) menyatakan lingkungan kerja memiliki hubungan langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja.

Oktavia & Fernos (2023) menyatakan lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kondusif dan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena lingkungan kerja merupakan rumah bagi karyawan setelah tempat tinggal.

Hermawan (2022) menyatakan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan rutinitas sehari-hari dan semua hal baik benda dan non benda yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Kesimpulan dari teori diatas adalah bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, sesuai dapat meningkatkan kinerja, membuat karyawan merasa betah, dan mendukung keberlangsungan kerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala aspek, baik fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi rutinitas dan tanggung jawab karyawan di tempat kerja.

2.1.1.1 Jenis Lingkungan Kerja

Armansya (2024) menyatakan secara umum lingkungan kerja di bagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan kerja fisik sendiri dapat di bagi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti (meja, kursi, dan sebagainya)
- b. Lingkungan prantara atau umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti (kelembapan sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna)

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, baik dengan hubungan bawahan. Ada beberapa aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu

- a. Lingkungan sosial, yaitu latar belakang keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain lain sangat berpengaruh terhadap kinerja
- b. Status sosial, yaitu makin tinggi jabatan karyawan dalam perusahaan maka semakin keleluasaan dalam mengambil keputusan
- c. Hubungan kerja dalam perusahaan, yaitu hubungan kerja antar karyawan atau hubungan antar karyawan dengan atasan

2.1.1.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Selain itu lingkungan kerja serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu tempat kerja yang nyaman akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dan tempat kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang termotivasi sehingga akan menurunkan kinerja karyawan. Perusahaan besar sangat memperhatikan setiap detail kecil terkait tempat kerja, mulai dari desain ruang kantor, organisasi perusahaan, perilaku rekan kerja, fasilitas yang tersedia, dan sebagainya. Karena perusahaan sangat menyadari posisi karyawan sebagai aset yang sangat penting

dalam keberhasilan perusahaan di masa depan, hal ini diberikan oleh perusahaan agar karyawan perusahaan merasa nyaman dan betah bekerja disana (Zahratunnisa & Kurniasari, 2023).

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Astuti *et al* (2022) lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang baik mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang panas, ventilasi yang buruk dan prosedur yang tidak jelas.

2. Upah dan tunjangan

Upah yang tidak memenuhi harapan pekerja, memungkinkan pekerja untuk melihat lingkungan kerja yang menjamin bahwa harapan kerja akan terpenuhi.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja (Nurhandayani, 2024) diantaranya:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan antara rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimasukan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Ningsih *et al* (2022) menyatakan motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Motivasi kerja hakikatnya merupakan dorongan untuk bekerja yang dipicu oleh rangsangan dari luar atau timbul dalam diri individu (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Munir *et al* (2022) menyatakan teori motivasi menyarankan kebutuhan psikologis (intrinsik) dan kelangsungan hidup (ekstrinsik). Secara spesifik, motivasi intrinsik didefinisikan sebagai jenis motivasi yang didasarkan pada minat alami individu dalam berbagai kegiatan dengan tantangan dan keunikan. Motivasi ekstrinsik dipicu oleh faktor eksternal yang terutama bersifat finansial. Ini juga dikenal sebagai hasil kinerja suatu kegiatan, yang meliputi penghargaan finansial, promosi, dan penilaian kinerja.

Kesimpulannya, motivasi, keahlian, tenaga, dan waktunya dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal, seperti minat alami individu terhadap pekerjaan (motivasi intrinsik), maupun faktor eksternal, seperti penghargaan finansial atau promosi (motivasi ekstrinsik). Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

2.1.2.2 Jenis Motivasi Kerja

Munir *et al* (2022) menyatakan motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan mereka dengan memberi penghargaan kepada mereka yang berkinerja baik. Dengan adanya motivasi positif ini, maka semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya mereka mau menerima apa yang baik.

2. Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahnya dengan cara menghukum mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan mendorong rasa takut akan hukuman yang negatif ini, bawahan naik dalam waktu singkat.

2.1.2.3 Fungsi Motivasi Kerja

Munir *et al* (2022) menyatakan bahwa motivasi memiliki tiga fungsi yaitu:

1. Memotivasi manusia untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini motivasi adalah pegerak melalui setiap tindakan yang dilakukan
2. Menentukan arah tindakan, yaitu kepada tujuan yang diinginkan, sehingga motivasi dapat memberikan tindakan rumusan tujuan tersebut
3. Pilihan tindakan, yaitu penentuan tindakan yang ditunjukkan untuk mencapai suatu tujuan, mengesampingkan tindakan yang tidak berguna untuk tujuan tersebut

2.1.2.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Salianto *et al* (2024) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Kesesuaian gaji yang diterima,

Keadaan ketika gaji yang diperoleh karyawan sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, dan hasil kerja yang dicapai.

2. Bonus yang di terima

Tambahan pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja, pencapaian dan terget.

3. Keakraban hubungan dengan atasan dan teman kerja
Kedekatan dan hubungan harmonis antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja.
4. Kesesuaian pembagian kelompok kerja
Kecocokan penempatan karyawan dalam tim sesuai kemampuan dan tugas yang harus diselesaikan.
5. Kesempatan dalam menggunakan kemandirian
Ruang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk bekerja dan mengambil keputusan sendiri sesuai tugasnya.
6. Kesempatan dalam kebersamaan kerja
Peluang bagi karyawan untuk bekerja sama, berkelompok, dan berkontribusi dalam tim secara aktif.
7. Kondisi fisik perusahaan
Keadaan nyata lingkungan kerja seperti bangunan, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, suhu, dan tata ruang yang mempengaruhi kenyamanan serta kelancaran aktivitas karyawan.
8. Kenyamanan tempat kerja
Kondisi lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa aman, tenang, dan betah saat bekerja.
9. Kenaikan jabatan atas lamanya masa kerja
Promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan durasi pengabdian di perusahaan, dengan asumsi bahwa pengalaman yang panjang menunjukkan loyalitas dan kompetensi yang semakin matang.
10. Pekerjaan lebih menantang
Tugas yang memberikan tingkat kesulitan atau tanggung jawab lebih tinggi sehingga mendorong karyawan untuk berkembang dan meningkatkan.

2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator – indikator motivasi kerja menurut Ningsih *et al* (2022) diantaranya

1. Fisiologikal: seperti rasa lapar, haus, istirahat, berlidung dan keinginan fisik lainnya.
2. Rasa aman: seperti rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

3. Sosial: seperti rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Penghargaan: seperti faktor faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai dengan kecakapannya meliputi: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Oktavia & Fernos (2023) kinerja adalah tampilan keadaan lengkap dari perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber dayanya. Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Kesimpulan dari teori di atas adalah bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang diberikan. Kinerja mencerminkan pencapaian yang diperoleh selama periode tertentu sebagai hasil dari pemanfaatan sumber daya secara optimal. Selain itu, kinerja melibatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik, bertanggung jawab, dan sesuai dengan norma, etika, serta tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang (Pusparani, 2021) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan

Keahlian dan kompetensi dalam menjalankan tugas.

2. Sarana pendukung

Fasilitas perlengkapan yang membantu kelancaran pekerjaan karyawan.

3. Supra sarana

Fasilitas tambahan yang melengkapi sarana utama agar kegiatan kerja dapat berlangsung lebih efektif dan terkoordinasi.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Oktavia & Fernos (2023) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja

Mutu yang harus diselesaikan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Kendala kerja

Dapat tidaknya diandalkan karyawan dalam mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati hati dan rajin dalam bekerja

4. Sikap kerja

Sikap kerja yang dimiliki terhadap perusahaan, pekerja lain pekerjaan serta kerja sama

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan keaslian dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dewi <i>et al</i> (2024)	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung	Kuantitatif	Penelitian membuktikan adanya hubungan kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja, Faktor seperti pencahayaan, kebersihan, ventilasi, hubungan antar pegawai, dan dukungan pimpinan menjadi penentu utama. Lingkungan kerja yang kurang baik berkaitan dengan rendahnya motivasi, ditandai kurang fokus serta rendahnya inisiatif. Secara keseluruhan, kualitas lingkungan kerja berperan besar dalam mendorong motivasi karyawan.
2	Siringoringo <i>et al</i> (2024)	Hubungan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Matahari Defartemen Store, Metropolitan Mall Cileungsi)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan lingkungan kerja baik dan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja lebih optimal, terutama dalam aspek ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kedisiplinan.
3	Nurdiana <i>et al</i> (2024)	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor	Kuantitatif	Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong peningkatan kualitas, kedisiplinan, dan efektivitas kerja, sedangkan aspek yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja. Secara keseluruhan, kondisi kerja yang baik terbukti meningkatkan kinerja karyawan.
4	Riwayati & Apriyani (2023)	Disiplin Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tembalang Kota	Kuantitatif	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di kantor kecamatan tembalang kota semarang sudah tergolong baik dan masih tetap harus terus tingkatkan untuk

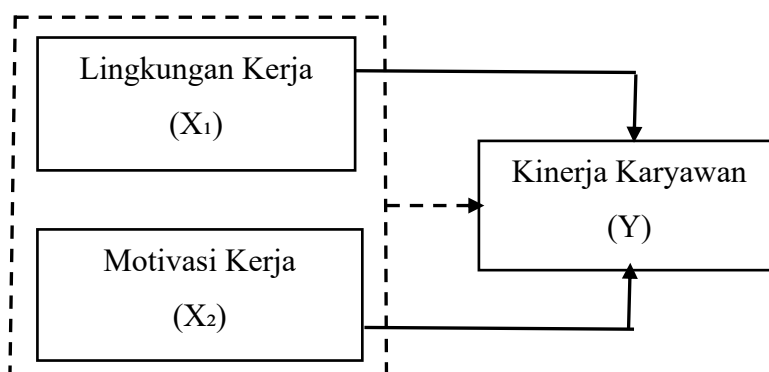
No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Semarang Tengah	Jawa	mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Pegawai lingkungan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Wahyuni <i>et al</i> (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
6	Wahyuningsih & Kirono (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bekasi	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, serta motivasi yang tinggi dapat meningkatkan gairah kerja, sementara ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan dapat menurunkan kinerja karyawan
7	Saputra & Fermos (2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Ar Risalah Kota Padang
8	Ningsi <i>et al</i> (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena bukan faktor dominan dalam peningkatan kinerja. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kedua faktor ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
9	Munir <i>et al</i> (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Deskriptif	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja dan religiusitas berperan nyata dalam membentuk kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan dan lingkungan kerja juga turut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan
10	Nurdin & Djuhartono (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering	Kualitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Denkin Engineering

Sumber : Data diolah, 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah konsep atau peta yang menggambarkan alur logika dari peneliti atau proyek. Ia berfungsi sebagai pedoman yang menjelaskan hubungan antara variabel atau faktor yang diteliti untuk memahami suatu permasalahan. Dalam kerangka pemikiran, peneliti merangkum teori-teori dan konsep yang mendukung penelitian, mengidentifikasi variabel yang akan dianalisis, serta menjelaskan hubungan antar variabel tersebut. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

—→ : Hubungan secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y

--→ : Hubungan secara simultan antara variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, identifikasi masalah dan tujuan penelitian dapat dikemukakan anggapan sementara secara umum sebagai berikut.

- H₁ : Diduga lingkungan kerja berhubungan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.
- H₂ : Diduga motivasi kerja berhubungan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.
- H₃ : Diduga lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah teknik atau cara yang digunakan untuk mencari, memperoleh, mengumpulkan, atau mencatat data baik berupa data primer maupun data sekunder, yang akan digunakan dalam menyusun suatu karya ilmiah dan menganalisis faktor-faktor yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Dengan kata lain metode penelitian bertujuan untuk memperoleh kebenaran data yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Sugiyono (2023:16) menyatakan metode kuantitatif adalah 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 ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dimana pendekatan ini untuk mengetahui adanya hubungan diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat) yang kemudian diolah secara kuantitatif.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu rancangan penelitian yang dapat menentukan hasil peroleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian atau bisa disimpulkan desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan penelitian. Desain penelitian digunakan untuk melaksanakan penelitian, sehingga dapat diperoleh suatu logika baik dalam pengujian hipotesis maupun membuat sebuah kesimpulan (Sugiyono 2020; Siringoringo *et al.*, 2024).

3.1.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Bumi Sawit Permai yang berlokasi di Desa Tanjung Miring, Kecamatan Rambang Kuang, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2026 sampai dengan Maret 2026.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Sawit Permai Devisi VI di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 70 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023:127). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki. Dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga lebih sedikit dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability* yaitu sampling jenuh yang merupakan teknik dalam menentukan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2023:133). Maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel pada seluruh karyawan PT Bumi Sawit Permai Devisi VI di Desa Tanjung miring Kabupaten Ogan Ilir. Yang berjumlah 70 karyawan.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Sugiyono (2023:7) menyatakan jenis data yang digunakan dapat menunjang penulisan dan memberikan sebuah informasi dalam penelitian ini, terdapat dua jenis data penelitian yaitu:

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis menggunakan sistem stasistik.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang terbentuk dari kata, skema, dan gambar data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi, atau observasi.

3.3.2 Sumber Data

Sugiyono (2023:296) menyatakan bahwa sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh langsung dari hasil observasi, wawancara, atau hasil dari pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti. Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder biasanya diperoleh dari perpustakaan atau penelitian terdahulu maupun dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari buku-buku, jurnal dan internet terkait untuk mendukung data primer serta penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2023:194) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.
2. Observasi atau pengamatan adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek yang lain.
3. Angket adalah instrumen penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk menyaring data atau informasi yang harus dijawab oleh responden.
4. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang

3.4.1 Variabel Penelitian

Machali (2021:64) menyatakan variabel penelitian merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan di teliti sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (variabel *independen*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (variabel *dependen*)

Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Machali (2021:62). Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dalam perspektif peneliti berdasarkan eksplorasi teori-teori yang telah difahami. Definisi operasional variabel ini menjadi unsur penting yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel yang diteliti. Definisi operasional variabel dilakukan dalam rangka menghindari perbedaan penafsiran dalam memahami variabel penelitian. Oleh karena itu, variabel-variabel dalam penelitian harus didefinisikan se jelas mungkin dalam bentuk definisi operasional (Machali, 2021:62). Dibawah ini dapat dilihat operasional variabel penelitian pada tabel 3.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Kuesioner
Lingkungan Kerja (X₁)	Lingkungan kerja memiliki hubungan langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja. (Nurhandayani, 2024)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas kerja	1-4 5-6 7-8 9-10
Motivasi Kerja (X₂)	Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawab dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. (Ningsih <i>et al.</i> , 2022)	1. Fisiologikal 2. Rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah tampilan keadaan lengkap dari perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber dayanya. (Oktavia & Fernos, 2023)	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Kendala kerja 4.Sikap kerja	1-4 5-6 7-8 9-10
-----------------------------	---	---	---------------------------

Sumber: Data sekunder yang diolah penulis (2025)

3.5 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2023:156) menyatakan instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian yaitu alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan observasi yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini instrumen utama adalah kuesioner, maka penulis menggunakan skala *likert* untuk mengukur setiap instrumennya.

Untuk nilai setiap jawaban ditentukan dengan skor pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netra (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2023)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Ghozali (2021:66) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, uji validitas adalah mengukur apakah kuesioner

yang sudah dibuat betul-betul bisa mengukur apa yang hendak diukur. Untuk menguji validitas kuesioner dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dengan rumus tabel *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dan $\alpha = 0,05$, maka kuesioner dikatakan valid apabila:

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021:61) pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan *Cronbach Alpha* dengan data analisis dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka reliable
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka tidak reliable

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari pada 0,6

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2021:196). Adapun peneliti menggunakan uji *komlogorov smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah satu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai, nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021:157) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik pehitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (*zpred*) dengan residual (*sresid*). Dasar analisis uji heteroskedastisitas sebagai berikut (Ghozali, 2021:178):

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

3.8 Teknik Analisis Data

Data penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data yang lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah,

dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Ghozali & Kusmadewi, 2023:209).

Proses menghitung data, peneliti menggunakan bantuan program *computer IBM SPSS statistic version 26 for windows*. SPSS adalah program atau software yang digunakan untuk olah data statistik.

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan kinerja (Y). Adapun persamaan regresi untuk tiga variabel independen yaitu :

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Kostanta

b_1 = Koefisien variabel independen X_1

X_1 = Lingkungan kerja

b_2 = Koefisien variabel independen X_2

X_2 = Motivasi kerja

e = Tingkat kesalahan (*error*)

3.9 Uji Hipotesis

Setelah melakukan analisis maka hasilnya akan diuji dalam pengujian hipotesis yang digunakan untuk menentukan dugaan sementara dari hasil penelitian. Sugiyono (2023:99) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel) sedangkan hipotesis alternatif adalah pernyataan ada perbedaan antara parameter dan statistik.

Maka hipotesis nol tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif menunjukkan adanya dampak antara variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang dirumuskan dapat diuji melalui pengujian hipotesis berikut ini:

3.9.1 Uji Parsial (t)

Ghozali (2021:149) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, $\text{sig} > 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak)
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, $\text{sig} < 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima)

3.9.2 Uji Simultan (F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2021:148). Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan, 0,05 maka model penelitian digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model penelitian tidak memadai untuk digunakan. Sebagai berikut:

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan apabila tingkat signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan apabila tingkat signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.3 Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Nurdiana *et al.*, 2024).

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga $+1$ ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut:

1. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, bearti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diakui dengan kenaikan dan penurunan Y . Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
2. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, bearti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.
3. Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

3.9.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2021:147) koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 dan satu.

$KD (R^2) \times 100\%$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bumi Sawit Permai

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bumi Sawit Permai

PT. Bumi Sawit Permai atau sering juga disebut dengan BSP didirikan pada tahun 1992 oleh Eka Tjipta Widijaja. Didirikan juga Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Bumi Sawit Permai pada tahun 1994 dan perancangan pabrik ini pada tahun 1993. PT. Bumi Sawit Permai adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini berada di Desa Tanjung Miring Kecamatan Rambang Kuang Kabupaten Ogan Ilir. PT. Bumi Sawit Permai yang berada di Desa Tanjung Miring merupakan anak perusahaan dari Sinar Mas Group dan didirikannya perusahaan Sinar Mas Group pada tahun 1962 oleh seseorang Konglomerat Cina yang bernama Eka Tjipta Widjaja yang tercatat sebagai pengusaha terkaya ke-2 di Indonesia pada Majalah Globe Edisi 2010. Dan Sinar Mas group merupakan sebuah *brand name* dengan operasi bisnis yang bergerak di berbagai sektor, seperti *Pulp* dan Kertas, *Agribisnis* dan *Food*, Jasa Keuangan, *Developer* dan *Real Estate*, Telekomunikasi, Energi dan *Infrastruktur*, termasuk Kesehatan dan Pendidikan.

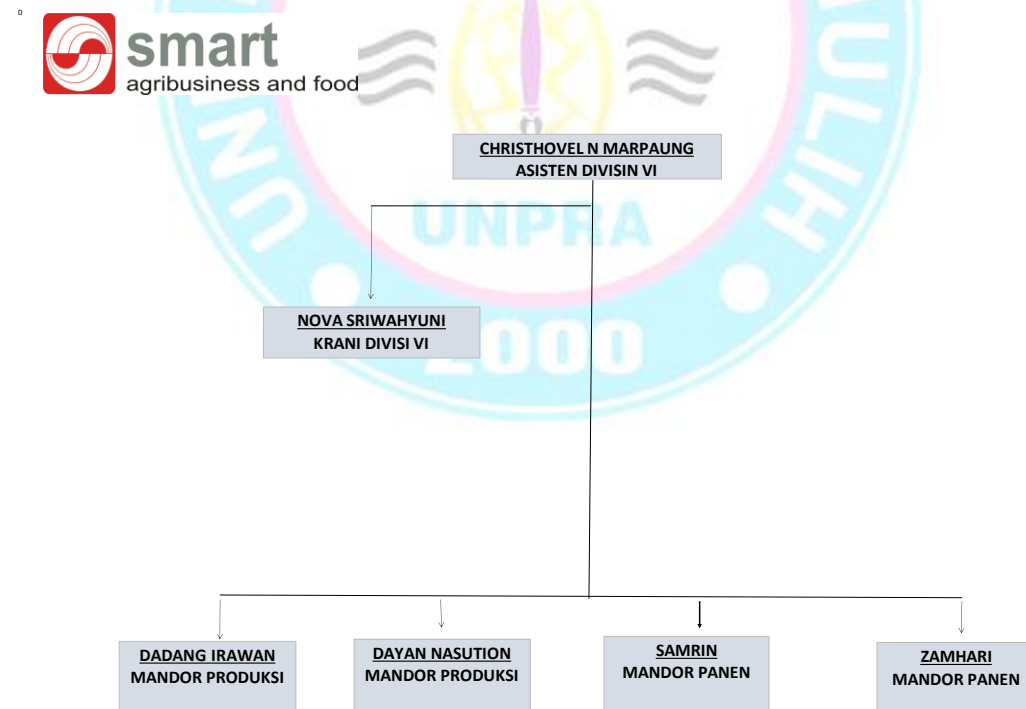
PT. Bumi Sawit Permai merupakan perusahaan perseroan terbatas yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit serta hasil produksi perusahaan ini adalah *Crude Palm Oil* (CPO) yaitu minyak kelapa sawit kasar atau minyak yang masih setengah jadi dan minyak Inti kelapa Sawit (*Palm Kernel Oil*), perusahaan PT. Bumi Sawit Permai pada saat ini memiliki hasil kapasitas 40 ton Tandan Buah Segar (TBS) Perhari. Serta buah kelapa sawit yang diolah oleh PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring berasal dari panen buah kelapa sawit yang berasal dari perkebunan milik perusahaan sendiri, dan buah kelapa sawit yang berasal dari lahan perkebunan di luar milik perusahaan lain, dan selanjutnya akan dijual kepada perusahaan lain (konsumen) yang mengelola Minyak *Crude Palm Oil* (CPO) menjadi minyak setengah jadi. Perusahaan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring selalu menjaga mutu dan kualitas produk tetap pada standarnya untuk menghasilkan minyak Kelapa Sawit *Crude Palm Oil* (CPO). Hal ini demi menjaga

kepercayaan konsumen terhadap perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit. Perusahaan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir memiliki luas lahan sekitar 757.90 hektar, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang sudah cukup besar di Kabupaten Ogan Ilir.

4.1.2 Visi Dan Misi PT. Bumi Sawit Permai

Adapun visi dari PT. Bumi Sawit Permai yaitu “Menjadi Perusahaan Agribisnis dan produk konsumen global yang terintegrasi dan terbaik menjadi mitra pilihan”. Sedangkan misi PT. Bumi Sawit Permai yaitu secara efisien, kita menyediakan produk, kolusi, serta layanan agribisnis dan konsumen, berkualitas tinggi serta berkelanjutan, guna menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan kami.

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : PT. Bumi Sawit Permai 2026

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Bumi Sawit Permai

4.1.4 Pembagian Tugas

1. Asisten Divisi

Asisten Divisi (atau *Assistant Afdeling/Field Assistant*) di kebun sawit adalah pemimpin operasional lapangan yang bertanggung jawab atas satu unit *afdeling* (sekitar 500-1000 hektar). Mereka bertugas memastikan target produksi Tandan Buah Segar (TBS) tercapai, mengelola tenaga kerja (mandor/karyawan), dan memastikan seluruh pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)

2. Krani

Krani divisi (atau kerani *afdeling*) adalah pegawai administrasi di perkebunan kelapa sawit yang bertanggung jawab mencatat, merekap, dan melaporkan seluruh aktivitas operasional harian (panen, pemeliharaan, pemupukan) di tingkat divisi/*afdeling*. Mereka adalah staf non-staf selevel mandor yang krusial untuk akurasi data produksi dan biaya.

3. Mandor Panen

Mandor panen kelapa sawit adalah pengawas lapangan yang bertanggung jawab langsung atas efisiensi dan kualitas panen. Tandan Buah Segar (TBS), memastikan buah matang terpanen, brondolan dikutip bersih, dan ancak (wilayah kerja) panen tembus sesuai RKH (Rencana Kerja Harian). Mereka juga mengatur tenaga kerja, mencatat hasil, dan menegakkan standar mutu.

4. Mandor Produksi

Mandor produksi kelapa sawit bertanggung jawab mengawasi, mengarahkan, dan mengevaluasi seluruh kegiatan operasional lapangan panen, pemupukan, atau perawatan agar sesuai SOP. Tugas utamanya meliputi apel pagi, mengatur ancak panen/kerja, memastikan target harian tercapai, menjaga kualitas buah, serta melaporkan hasil harian kepada asisten *afdeling*.

5. Pemanen

Pemanen kelapa sawit adalah pekerja atau tenaga kerja di perkebunan yang bertugas memotong Tandan Buah Segar (TBS) matang, mengutip brondolan, dan mengangkut hasil panen ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH) sesuai standar.

6. Pemberondol

Pemberondol kelapa sawit adalah pekerja di perkebunan kelapa sawit yang bertugas mengumpulkan *brondolan* buah sawit yang terlepas dari tandannya yang jatuh di piringan pohon atau di Tempat Pemungutan Hasil (TPH).

7. Perawatan

Perawatan kelapa sawit adalah tenaga kerja lapangan yang bertanggung jawab memelihara kesehatan dan produktivitas tanaman, mulai dari pemupukan, pengendalian gulma, pemangkasan pelepah (*pruning*), hingga pengendalian hama penyakit. Mereka memastikan pohon sawit tumbuh optimal agar menghasilkan buah (TBS) yang maksimal

4.2 Karakteristik Responden

Tujuan yang ingin dicapai PT. Bumi Sawit Permai adalah untuk melihat sejauh mana hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner.

Pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 70 responden dimana dari 70 kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua kuesioner telah di kembalikan dan semua dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Besarnya tingkat proporsi pengelompokkan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	52 orang	74%
Perempuan	18 orang	26%
Jumlah	70 orang	100%

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 di atas menunjukkan terdapat 52 orang dengan persentase 74% responden adalah laki-laki, 18 dengan persentase 26% adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan usia produktif responden, dan hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30	13 orang	19%
31 – 40	24 orang	34%
41 – 50	26 orang	37%
>50	7 orang	10%
Jumlah	70 orang	100%

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 19%, usia 31-40 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase 34%, usia 41-50 tahun berjumlah 26 orang dengan persentase 37%, usi >50 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 10%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata usia responden pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir 41-50 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir, terlihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	66 orang	94%
Dipolma (D3)	0 orang	0%
Sarjana (S1)	4 orang	6%
Jumlah	70 orang	100%

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK berjumlah 66 orang dengan persentase 94%, jenjang pendidikan dipolma berjumlah 0 orang dengan persentase 0%, jenjang pendidikan sarjana berjumlah 4 orang dengan persentase 6%. Hal ini menunjukkan rata-rata jenjang pendidikan pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir adalah SMA/SMK.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa masa kerja responden pada PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir, terlihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 5 tahun	27 orang	39%
6 – 10 tahun	12 orang	17%
11 – 15 tahun	7 orang	10%
16 – 20 tahun	19 orang	27%
>20 tahun	5 orang	7%
Jumlah	70 orang	100%

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas responden menurut masa kerja 1-5 tahun berjumlah 27 orang dengan persentase 39%, 6-10 tahun berjumlah 12

orang dengan persentase 17%, 11-15 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 10%, 16-20 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 27%, dan >20 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 7%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir paling lama masa kerja 1-5 tahun.

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai tanggapan responden dalam penelitian, khususnya mengenai variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan *skala likert*. Untuk mengetahui nilai rata-rata maka dibuat interval kelas (Sugiyono, 2022) sebagai berikut:

Kriteria skala rata-rata jawaban responden adalah:

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

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X_1)

Untuk mengetahui penilaian dari 70 responden terhadap variabel lingkungan kerja di PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X_1) $n=70$

Lingkungan Kerja (X ₁)	Frekuensi										Jumlah	$\bar{X}_1$	
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pernyataan 1	49	245	12	48	6	18	3	6	0	0	70	317	4.52
Pernyataan 2	50	250	14	56	2	6	3	6	1	1	70	319	4.55
Pernyataan 3	49	245	15	60	6	18	0	0	0	0	70	323	4.61
Pernyataan 4	42	210	17	85	10	30	1	2	0	0	70	327	4.67
Pernyataan 5	46	230	16	64	5	15	1	2	2	2	70	313	4.47
Pernyataan 6	42	210	18	72	5	15	4	8	1	1	70	306	4.37
Pernyataan 7	39	195	21	84	8	24	1	2	1	1	70	306	4.37
Pernyataan 8	46	230	18	72	4	12	2	4	0	0	70	318	4.54
Pernyataan 9	52	260	13	52	2	6	2	4	1	1	70	323	4.61
Pernyataan 10	40	200	22	88	6	18	2	4	0	0	70	310	4.42
Total Nilai Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja													4.513

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4.513. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir dinyatakan baik. Pada variabel lingkungan kerja nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pernyataan nomor empat dengan nilai rata-rata sebesar 4,67. Sedangkan nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada item pernyataan nomor enam dan tujuh dengan nilai rata-rata sebesar 4,37.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X_2)

Untuk mengetahui penilaian dari 70 responden terhadap variabel motivasi kerja di PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat di lihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X₂) n= 70

Motivasi Kerja (X ₂)	Frekuensi										Jumlah	X̄ ₂	
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pernyataan 1	33	165	24	96	8	24	5	10	0	0	70	295	4.21
Pernyataan 2	40	200	21	84	6	18	3	9	0	0	70	311	4.44
Pernyataan 3	34	170	24	96	8	24	3	6	1	1	70	297	4.24
Pernyataan 4	43	215	18	72	6	18	2	4	1	1	70	310	4.42
Pernyataan 5	45	225	13	52	7	21	4	8	0	0	70	306	4.37
Pernyataan 6	43	215	16	64	10	30	1	2	0	0	70	311	4.44
Pernyataan 7	41	205	19	76	7	21	2	4	1	1	70	307	4.38
Pernyataan 8	33	165	21	84	12	36	3	6	1	1	70	292	4.17
Pernyataan 9	36	180	21	84	5	15	5	10	3	3	70	292	4.17
Pernyataan 10	39	195	23	92	4	12	2	4	2	2	70	305	4.35
Total Nilai Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja													4.319

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 4.319. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir dinyatakan baik. Pada variabel motivasi kerja nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pernyataan nomor dua dan enam dengan nilai rata-rata sebesar 4,44. Sedangkan nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada item pernyataan nomor delapan dan sembilan dengan nilai rata-rata sebesar 4,17.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 70 responden terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) n= 70

Kinerja Karyawan (Y)	Frekuensi										Jumlah	Ȳ	
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pernyataan 1	47	235	15	60	4	12	2	4	1	1	70	312	4.45
Pernyataan 2	45	225	16	64	4	12	5	10	0	0	70	311	4.44
Pernyataan 3	44	220	18	72	6	18	1	2	1	1	70	313	4.47
Pernyataan 4	41	205	13	52	13	39	3	6	0	0	70	302	4.31
Pernyataan 5	34	170	22	88	10	30	3	6	1	1	70	295	4,21
Pernyataan 6	40	200	19	76	9	27	2	4	0	0	70	307	4.38
Pernyataan 7	33	165	22	88	10	30	5	10	0	0	70	293	4,18
Pernyataan 8	43	215	20	80	4	12	2	4	1	1	70	315	4,50
Pernyataan 9	43	215	17	68	7	21	3	9	0	0	70	313	4.47
Pernyataan 10	42	210	17	68	5	15	5	10	1	1	70	304	4.34
Total Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan													4.375

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4.375. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir dinyatakan baik. Pada variabel kinerja karyawan nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pernyataan nomor delapan dengan nilai rata-rata 4,50. Sedangkan nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada item pernyataan nomor tujuh dengan nilai rata-rata 4,18.

4.4 Hasil Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program *IBM Stastitcal for Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

4.4.1 Uji Validitas

Ghozali (2021:66) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di

ukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, uji validitas adalah mengukur apakah kuesioner yang sudah dibuat betul-betul bisa mengukur apa yang hendak diukur. Untuk menguji validitas kuesioner dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dengan rumus tabel *degree of freedom* $(n-2) = 70 - 2 = 68$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0.05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{tabel} = 0,235$ dan adapun hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.8, 4.9 dan 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,548	0,235	Valid
X _{1.2}	0,524	0,235	Valid
X _{1.3}	0,522	0,235	Valid
X _{1.4}	0,651	0,235	Valid
X _{1.5}	0,494	0,235	Valid
X _{1.6}	0,583	0,235	Valid
X _{1.7}	0,616	0,235	Valid
X _{1.8}	0,710	0,235	Valid
X _{1.9}	0,605	0,235	Valid
X _{1.10}	0,531	0,235	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X_1), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} sebesar 0,235. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,601	0,235	Valid
X _{2.2}	0,653	0,235	Valid
X _{2.3}	0,558	0,235	Valid
X _{2.4}	0,449	0,235	Valid
X _{2.5}	0,605	0,235	Valid
X _{2.6}	0,465	0,235	Valid
X _{2.7}	0,539	0,235	Valid
X _{2.8}	0,562	0,235	Valid
X _{2.9}	0,640	0,235	Valid
X _{2.10}	0,530	0,235	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X₂), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} sebesar 0,235. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0,623	0,235	Valid
Y2	0,661	0,235	Valid
Y3	0,546	0,235	Valid
Y4	0,597	0,235	Valid
Y5	0,508	0,235	Valid
Y6	0,690	0,235	Valid
Y7	0,410	0,235	Valid
Y8	0,713	0,235	Valid
Y9	0,624	0,235	Valid
Y10	0,660	0,235	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel lingkungan kerja (Y), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} sebesar 0,235. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021:61). Pengukuran reliabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbach's alpha*. Pengambilan keputusan berdasarkan koefisien nilai alpha jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$ maka pernyataan reliabel dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronboach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X ₁	0,774	0,6	reliabel
X ₂	0,758	0,6	reliabel
Y	0,803	0,6	reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas bahwa nilai *Cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,774, variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,758, variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2021:196). Adapun peneliti menggunakan uji *komlogorov smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah satu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai, nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70143181
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.059
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

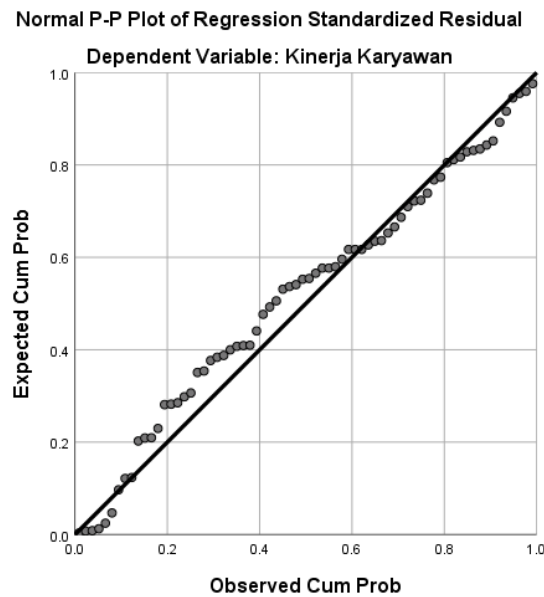
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa hasil uji normalitas nilai signifikansinya $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya, yang terlihat pada gambar 4.2 berikut:



Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggunakan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *plot of regression standardized residual*. Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap *mean*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Tabel Multikolinearitas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.296	4.948		.262	.794		
	Lingkungan Kerja	.567	.103	.497	5.507	.000	.871	1.147
	Motivasi Kerja	.393	.093	.379	4.207	.000	.871	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

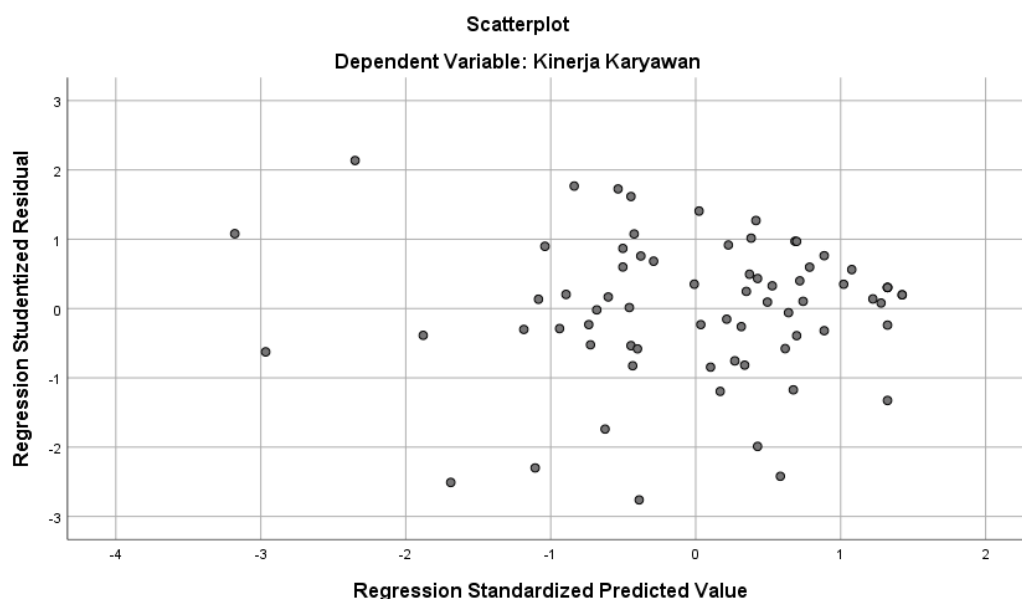
Sumber: Data diolah, SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk lingkungan kerja (X_1) sebesar 1.147 dengan nilai *tolerance* 871, nilai VIF untuk motivasi kerja (X_2) sebesar 1.147 dengan nilai *tolerance* 871. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar analisis uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

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



Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

4.6 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) 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. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. Berikut ini adalah rumus regresi linier berganda:

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

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Kostanta

X_1 : Lingkungan kerja

X_2 : Motivasi kerja

b_1 - b_2 : Koefisien regresi variabel bebas X_1 dan X_2

e : Tingkat kesalahan (*error*) yaitu 0,05 (5%)

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.296	4.948		.262	.794
	Lingkungan Kerja	.567	.103	.497	5.507	.000
	Motivasi Kerja	.393	.093	.379	4.207	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Dari Tabel 4.14 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.296 + 0,567X_1 + 0,393X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1.296 artinya apabila variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai konstan, maka kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Permai Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir sebesar 1.296.
2. Koefisien regresi $X_1 = 0,567$ artinya apabila perusahaan meningkat faktor lingkungan kerja sebesar satuan satuan, maka perusahaan akan mendapatkan tambahan jumlah kinerja karyawan sebesar 0,567.
3. Koefisien regresi $X_2 = 0,393$ artinya apabila perusahaan meningkatkan faktor motivasi kerja sebesar satu satuan, maka perusahaan akan mendapatkan tambahan jumlah kinerja karyawan sebesar 0,393.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

1. H1 : Terdapat hubungan yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. **Diterima**, hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,507 > 1,996$.
2. H2 : Terdapat hubungan yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. **Diterima**, hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,207 > 1,996$.
3. H3 : Terdapat hubungan yang signifikan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. **Diterima**, hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $37,085 > 3,13$.

4.7.1 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi. Hasil hipotesis dapat diperoleh dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan sebagai berikut :

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

Tabel 4.15

Hasil Uji (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.296	4.948		.262	.794
	Lingkungan Kerja	.567	.103	.497	5.507	.000
	Motivasi Kerja	.393	.093	.379	4.207	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Hubungan lingkungan kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.507 > 1.996$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada hubungan positif dari signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H_1) diterima.

2. Hubungan motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja Karyawan (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,207 > 1,996$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Iliri. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H_2) diterima.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji simultan F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dasar pengambilan keputusan pengujian:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel} > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel} < 0,05$ maka H_a diterima yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan.

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1046.502	2	523.251	37.085	.000 ^b
	Residual	945.341	67	14.110		
	Total	1991.843	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data yang diolah, SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37,085 > 3,13$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. Maka bisa dikatakan hipotesis (H_3) diterima.

4.7.3 Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji korelasi adalah suatu bentuk rumus yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas atau independen variabel dan variabel terikat atau dependen variabel. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menunjukkan kemana arah hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas). Menurut Sugiono (2022) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

1. $0,00 - 0,199$ = Sangat Rendah
2. $0,200 - 0,399$ = Rendah
3. $0,40 - 0,599$ = Sedang
4. $0,60 - 0,799$ = Kuat
5. $0,80 - 1,00$ = Sangat Kuat

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

		Correlations		
		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.358**	.632**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	70	70	70
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.358**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	70	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.632**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

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

Sumber: Data yang diolah, SPSS 26 (2026)

Berdasarkan dari hasil penelitian pada tabel 4.17 di atas dapat diketahui semua hasil untuk koefisien korelasi bisa dikatakan memiliki hubungan dan searah. Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi kedua variabel kuat dan searah, dikatakan positif. Sebaliknya jika $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi kedua variabel tersebut kuat dan berlawanan, dikatakan negatif. Jika $r = 0$, maka korelasi kedua variabel sangat lemah.

Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Hubungan lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana nilai koefisien korelasi lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,632 dengan pendoman nilai interpretasi koefisien korelasi nilainya berada pada rentang “0,60 – 0,799”. Hal ini dapat disimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1), dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

2. Hubungan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang sedang dan searah dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana nilai koefisien korelasi motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,557 dengan pedoman nilai interpretasi koefisien korelasi nilainya berada pada rentang “0,40 – 0,599”. Hal ini dapat disimpulkan ada hubungan yang positif motivasi kerja (X_2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

4.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dalam menerangkan variasi dependen (kinerja karyawan). Nilai determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.525	.511	3.756	1.910

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa pada kolom *R square* diketahui adalah sebesar 0,525. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil yang dilakukan oleh penelitian yang diperoleh melalui uji secara statistik bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan Devisi VI pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir sebagai berikut:

1. Hubungan Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan Devisi VI (Y) Pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) berhubungan terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_1 (lingkungan kerja) sebesar 0,567 artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,567. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,507 > 1,996$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

Ini sejalan dengan penelitian oleh Sari Andamdewi (2023) berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat”. Menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

2. Hubungan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa motivasi kerja (X_2) berhubungan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi motivasi kerja X_2 sebesar 0,393. Artinya apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,393. Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel

kinerja karyawan (Y). dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,207 > 1,996$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$.

Artinya dapat disimpulkan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

Ini sejalan dengan penelitian oleh Sari Andamdewi (2023) berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat”. Menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

3. Hubungan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap kinerja Karyawan (Y) PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan hasil uji F variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37,085 > 3,13$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5%. Artinya dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ini sejalan dengan penelitian oleh Sari Andamdewi (2023) berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat”. Menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan maka akan terciptanya suasana kerja yang lebih efisien dan karyawan akan bekerja dengan tekun, semangat, serta memiliki disiplin yang tinggi.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir dengan responden 70 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian dengan uji t dapat diketahui variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini dapat dilihat dari analisis yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sebesar $5,506 > 1,996$
2. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t dapat diketahui motivasi kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sebesar $4,207 > 1,996$
3. Hasil penelitian dengan uji F dapat diketahui variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sebesar $37.085 > 3,13$
4. Hasil penelitian dengan R^2 nilai *square* dapat diketahui variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, pada PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini mengenai hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran dengan harapan agar menjadi acuan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi, adalah sebagai berikut:

1. Untuk lingkungan kerja, perusahaan diharapkan tetap memperhatikan lingkungan kerja dengan tetap menjaga suasana dan kebersihan serta keamanan di dalam lingkungan pekerjaan, agar mereka lebih semangat dalam bekerja sehingga akan berdampak baik untuk instansi karena jika lingkungan kerja nyaman karyawan akan bekerja dengan baik untuk perusahaan.
2. Untuk motivasi kerja, perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan motivasi kerja yang dimiliki karyawan dengan memberikan pengarahan maupun memperbaiki komunikasi sesama rekan kerja, agar mereka lebih semangat dalam bekerja sehingga akan berdampak baik untuk perusahaan karena jika motivasi kerja karyawan terpenuhi maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk instansi.
3. Untuk kinerja karyawan, perusahaan diharapkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan pekerjaan yang tidak hanya mengutamakan lingkungan kerja dan motivasi kerja saja tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan yang turut mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan.
4. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengambilan data karena terdapat kondisi yang memungkinkan responden menjawab tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kelemahan tersebut. Dan peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan serupa diharapkan lebih mengembangkan variabel independen dan variabel dependen lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA Tanjung Pinang. *JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 81 – 93.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(2), 199–216. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Dewi, A., Pertiwi, M.R., & Hasaini, A. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit TK. IV Guntung Payung. *Journal of Inshah Hospital Administration*, 1 (2) 73-81.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 untuk Penelitian Empiris* (Edisi 1). Penerbit Yoga Pratama. ISBN 978-602-0896-80-9
- Ghozali, L. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Kerawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Karya Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa faktor–faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Machali. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Habib (ed.)). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–97.
- Ningsih, O.L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nurdiana, N.R., Sunarta, K., & Herman. (2024), Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Pesero) UPT Bogor. *NAMAR: Jurnal Manajemen Pratama*, 1(2), 275-280.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIL, Ekonomi, Bisnis, dan Ilmu Lingkungan*, 3(1), 1-5.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 994–1005.
- Riwayati, A., & Apriyani, E. (2023). Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang Jawa Tengah. *ULIL ABAB: Jurnal ilmiah multidisiplin*, 2(6), 2322-2330
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Teknologi (JIMT)*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Ramadana, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT Kimia Farma Apotek Palembang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212–220.
- Salianto, Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>

- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Siringoringo, R.S., Tobing, S.J.L., & Regina, D. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 (*Studi kasus Matahari Departement Store, Metropolitan Mall Cileungsi*). *Buletin Ekonomi*, 24(1), 123-142.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Bandung Alfabeta, Cv.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 24–33.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C.S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bekasi. *Journal on Education*, 5(4), 15330-15337.
- Zahratunnisa, I. & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pda BPPSDMP Kementrian Pertanian Jakarta. Retrieved from *ejournal.bsi.ac.id*: <http://ejournal.bsi.ac.id>

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Prabumulih, 26 Januari 2026

Nomor : 110 /MNJ /FEB/ UNPRA/I/2026
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Izin
 Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
 Pimpinan PT. Bumi Sawit Permai
 Kab. Ogan Ilir

DI

Tempat

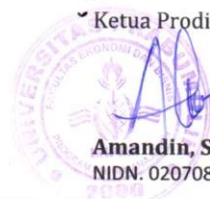
Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama	: Sumira
NIM	: 2022110020
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan Judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Prodi Manajemen



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

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

PT. BUMI SAWIT PERMAI

Alamat : Tanjung Miring Kec Rambang Kuang Kab Ogan Ilir Provinsi Sum-sel Indonesia

SURAT KETERANGAN

No:001/BSWE/Ry.2/SK/III/2026

Tanjung Miring, 2 Maret 2026

Perihal : Izin Penelitian Data

Kepada

Yth. Rektor Universitas Prabumulih

Di –

Prabumulih

Berdasarkan surat Rektor Universitas Prabumulih

Nomor 110/MNJ/FEB/UNPRA/1/2026 tentang permohonan untuk Melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data di PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kecamatan Rambang Kuang Kabupaten Ogan Ilir, maka dengan ini kami siap memberikan data kepada :

Nama	: Sumira
NIM	: 2022110020
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir

Demikianlah Surat Permohonan Bapak/Ibu kami selaku Pimpinan dan Karyawan PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kecamatan Rambang Kuang Kabupaten Ogan Ilir akan memberikan Data yang sebenar-benarnya kepada Mahasiswa yang namanya tersebut diatas, atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Bumi Swait Estate, 2 Maret 2026

PT Bumi Sawit Permai
BSWE

CHRISTHOVEL N MARPAUNG
ASKEP RY.2

PT. BUMI SAWIT PERMAI

Alamat : Tanjung Miring Kec Rambang Kuang Kab Ogan Ilir Provinsi Sum-sel Indonesia

SURAT KETERANGAN

No:002/BSWE/Ry.2/SK/III/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Christovel N Marpaung

Jabatan : Askep RY. 2

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sumira

NIM : 2022110020

Program Studi : Manajemen

Telah menyelesaikan pengambilan data untuk skripsi di PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bumi Sawit Estate, Juni 2026

PT Bumi Sawit Permai
BSWE

CHRISTOVVEL N MARPAUNG
ASKEP RY.2

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
DI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan Devisi VI

PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir

Responden yang terhormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUMIRA

NIM : 2022110020

Prodi : Manajemen

Dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir’. Maka Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini selain diperuntukkan untuk penulisan skripsi juga untuk memberikan masukan bagi Karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu jawaban yang bapak/Ibu/Sdr(i) berikan akan sangat berpengaruh dalam hasil penelitian.

Kuesioner dan hasil penelitian ini tidak akan dipublikasikan dan dijamin kerahasiannya karena data ini hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan. Demikianlah atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Prabumulih, Januari 2026

SUMIRA

Universitas Prabumulih

KUESIONER PENELITIAN

Tanggal :
Hari :

Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah identitas diri anda ditempat yang telah disediakan dibawah ini.
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat.
3. Berilah tanda check (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.
4. Gunakan angka 1 sampai dengan 5 untuk setiap pernyataan yang sesuai dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
 - Tidak Setuju (TS) : 2
 - Netral (N) : 3
 - Setuju (S) : 4
 - Sangat Setuju (SS) : 5

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Alamat :

1. Jenis Kelamin:

☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

2. Usia:

☐ 20-30 Tahun ☐ 41-50 Tahun
☐ 31-40 Tahun ☐ > 50 Tahun

3. Pendidikan:

☐ SMA/SMK Sederajat ☐ Diploma ☐ Sarjana

4. Bidang Pekerjaan:

5. Lama Bekerja:

- ☐ 1-5 Tahun
 ☐ 11-20 Tahun
☐ 6-10 Tahun
 ☐ > 20 Tahun

II. VARIABEL PENELITIAN

A. Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Suasana kerja					
1.	Suasana kerja di tempat saya bekerja terasa nyaman					
2.	Lingkungan kerja membuat saya merasa tenang saat bekerja					
3.	Kondisi kerja mendukung saya untuk fokus menyelesaikan tugas					
4.	Suasana kerja tidak menimbulkan tekanan berlebihan bagi saya					
	Hubungan antar rekan kerja					
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja					
6.	Kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik					
	Hubungan antara bawahan dengan pimpinan					
7.	Pimpinan memberikan arahan kerja yang jelas					
8.	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan pimpinan					
	Tersedianya fasilitas kerja					
9.	Fasilitas kerja yang tersedia mendukung pekerjaan saya					
10.	Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak digunakan					

B. Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Fisiologikal					
1.	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan dasar saya					
2.	Jam kerja yang diterapkan sesuai dengan kemampuan fisik saya					
	Rasa aman					

3.	Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan ini					
4.	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja yang baik					
Sosial						
5.	Saya memiliki hubungan sosial yang baik di tempat kerja					
6.	Rekan kerja memberikan dukungan sosial saat bekerja					
Penghargaan						
7.	Perusahaan memberikan apresiasi atas hasil kerja saya					
8.	Prestasi kerja saya diakui oleh perusahaan					
Aktualisasi diri						
9.	Perusahaan memberi peluang untuk berkembang					
10.	Saya merasa puas dengan pencapaian kerja saya					

C. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Kualitas kerja					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.					
2.	Saya bekerja dengan teliti dan cermat					
3.	Kualitas pekerjaan saya mendapat penilaian baik					
4.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu kerja					
	Kuantitas kerja					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
6.	Beban kerja yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.					
	Kendala kerja					
7.	Saya jarang mengalami hambatan dalam bekerja					
8.	Saya mampu mengatasi masalah kerja yang muncul					
	Sikap kerja					
9.	Saya disiplin dalam menjalankan tugas					
10.	Saya mematuhi peraturan perusahaan					

Lampiran 3 Tabulasi Tanggapa Responden

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

Responden 40	4	5	4	4	1	5	5	3	5	4	40
Responden 41	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
Responden 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 43	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47
Responden 44	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	43
Responden 45	5	2	5	4	4	5	4	4	5	5	43
Responden 46	2	5	3	4	5	2	3	5	5	4	38
Responden 47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
Responden 49	3	3	4	4	4	5	5	4	5	2	39
Responden 50	5	2	4	4	5	2	3	5	5	4	39
Responden 51	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
Responden 52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 53	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	43
Responden 54	3	5	4	3	3	2	3	2	2	4	31
Responden 55	2	4	5	3	5	3	1	4	5	5	37
Responden 56	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 57	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	43
Responden 58	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
Responden 59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 60	5	4	5	3	3	5	3	4	5	5	42
Responden 61	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	43
Responden 62	4	4	3	4	4	5	5	4	2	3	38
Responden 63	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	46
Responden 64	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	43
Responden 65	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
Responden 66	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
Responden 67	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	45
Responden 68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 70	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	46

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

Responden 40	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	45
Responden 41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
Responden 42	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
Responden 43	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	44
Responden 44	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
Responden 45	4	5	4	4	2	5	4	4	5	5	42
Responden 46	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	46
Responden 47	2	3	2	3	5	5	4	3	5	1	33
Responden 48	4	4	4	5	2	3	5	4	5	4	40
Responden 49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
Responden 50	5	4	3	5	5	3	2	4	4	5	40
Responden 51	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	43
Responden 52	5	4	5	1	4	5	1	5	4	4	38
Responden 53	5	4	4	4	5	3	3	5	5	3	41
Responden 54	2	4	4	5	3	5	4	5	4	4	40
Responden 55	4	5	3	5	4	3	3	2	2	5	36
Responden 56	3	3	5	3	5	5	5	3	5	4	41
Responden 57	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41
Responden 58	3	5	5	5	4	3	4	4	2	5	40
Responden 59	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	40
Responden 60	5	5	5	2	5	5	3	4	4	5	43
Responden 61	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
Responden 62	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
Responden 63	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
Responden 64	2	2	3	5	5	5	4	1	4	4	35
Responden 65	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	46
Responden 66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 67	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
Responden 68	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 69	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49

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

Responden 42	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
Responden 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
Responden 44	5	2	5	5	4	5	4	4	5	3	42
Responden 45	4	3	2	5	4	5	4	4	5	4	40
Responden 46	5	4	4	4	2	3	4	5	4	4	39
Responden 47	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	45
Responden 48	4	4	5	2	5	5	3	4	5	5	42
Responden 49	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
Responden 50	4	4	4	5	1	3	4	4	4	5	38
Responden 51	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	38
Responden 52	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	44
Responden 53	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	45
Responden 54	5	5	5	4	2	4	2	5	5	5	42
Responden 55	5	5	4	4	2	4	4	2	4	1	35
Responden 56	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	47
Responden 57	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	44
Responden 58	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	42
Responden 59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 60	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
Responden 61	2	4	5	4	5	5	5	3	3	5	41
Responden 62	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35
Responden 63	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	46
Responden 64	4	2	3	4	4	4	4	1	2	3	31
Responden 65	3	5	5	3	4	4	4	3	4	2	37
Responden 66	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	45
Responden 67	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
Responden 68	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
Responden 69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 70	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47

Lampiran 4 Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.008	.197	.246*	.183	.299*	.435**	.378**	.223	.184	.548**
	Sig. (2-tailed)		.949	.101	.040	.129	.012	.000	.001	.063	.127	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.008	1	.341**	.346**	.103	.115	.168	.270*	.419**	.289*	.524**
	Sig. (2-tailed)	.949		.004	.003	.394	.342	.166	.024	.000	.015	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.197	.341**	1	.216	.166	.332**	.106	.142	.465**	.192	.522**
	Sig. (2-tailed)	.101	.004		.073	.170	.005	.382	.239	.000	.112	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.246*	.346**	.216	1	.218	.286*	.512**	.391**	.218	.336**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.040	.003	.073		.070	.016	.000	.001	.070	.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	.183	.103	.166	.218	1	.046	.163	.498**	.172	.264*	.494**
	Sig. (2-tailed)	.129	.394	.170	.070		.706	.179	.000	.153	.027	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.6	Pearson Correlation	.299*	.115	.332**	.286*	.046	1	.488**	.391**	.209	.116	.583**
	Sig. (2-tailed)	.012	.342	.005	.016	.706		.000	.001	.082	.340	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.7	Pearson Correlation	.435**	.168	.106	.512**	.163	.488**	1	.343**	.127	.129	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.166	.382	.000	.179	.000		.004	.294	.288	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.8	Pearson Correlation	.378**	.270*	.142	.391**	.498**	.391**	.343**	1	.408**	.273*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.001	.024	.239	.001	.000	.001	.004		.000	.022	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.9	Pearson Correlation	.223	.419**	.465**	.218	.172	.209	.127	.408**	1	.340**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.063	.000	.000	.070	.153	.082	.294	.000		.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.10	Pearson Correlation	.184	.289*	.192	.336**	.264*	.116	.129	.273*	.340**	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.127	.015	.112	.004	.027	.340	.288	.022	.004		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.548**	.524**	.522**	.651**	.494**	.583**	.616**	.710**	.605**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Motivasi Kerja (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.365**	.332**	.137	.310**	.207	.075	.369**	.247*	.333**	.601**
	Sig. (2-tailed)		.002	.005	.259	.009	.085	.537	.002	.039	.005	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.365**	1	.366**	.221	.380**	.213	.261*	.351**	.208	.377**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.067	.001	.076	.029	.003	.084	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.332**	.366**	1	-.005	.231	.307**	.255*	.164	.212	.301*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002		.967	.055	.010	.033	.174	.078	.011	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.137	.221	-.005	1	.209	-.048	.286*	.238*	.249*	.235	.449**
	Sig. (2-tailed)	.259	.067	.967		.083	.695	.016	.048	.037	.050	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	.310**	.380**	.231	.209	1	.355**	.209	.128	.349**	.195	.605**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.055	.083		.003	.083	.290	.003	.105	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.6	Pearson Correlation	.207	.213	.307**	-.048	.355**	1	.165	.127	.356**	-.001	.465**
	Sig. (2-tailed)	.085	.076	.010	.695	.003		.171	.294	.003	.991	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.7	Pearson Correlation	.075	.261*	.255*	.286*	.209	.165	1	.277*	.283*	.233	.539**
	Sig. (2-tailed)	.537	.029	.033	.016	.083	.171		.020	.018	.052	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.8	Pearson Correlation	.369**	.351**	.164	.238*	.128	.127	.277*	1	.350**	.108	.562**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.174	.048	.290	.294	.020		.003	.372	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.9	Pearson Correlation	.247*	.208	.212	.249*	.349**	.356**	.283*	.350**	1	.191	.640**
	Sig. (2-tailed)	.039	.084	.078	.037	.003	.003	.018	.003		.113	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.10	Pearson Correlation	.333**	.377**	.301*	.235	.195	-.001	.233	.108	.191	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.011	.050	.105	.991	.052	.372	.113		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.601**	.653**	.558**	.449**	.605**	.465**	.539**	.562**	.640**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.523**	.370**	.407**	.029	.352**	.029	.410**	.353**	.315**	.623**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.810	.003	.811	.000	.003	.008	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	.523**	1	.593**	.214	.211	.316**	.108	.399**	.282*	.366**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.075	.079	.008	.374	.001	.018	.002	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	.370**	.593**	1	.087	.202	.304*	.165	.226	.183	.224	.546**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.472	.094	.011	.171	.061	.129	.063	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	.407**	.214	.087	1	.220	.372**	.233	.406**	.289*	.339**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075	.472		.067	.002	.053	.000	.015	.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y5	Pearson Correlation	.029	.211	.202	.220	1	.395**	.281*	.256*	.156	.261*	.508**
	Sig. (2-tailed)	.810	.079	.094	.067		.001	.018	.032	.198	.029	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y6	Pearson Correlation	.352**	.316**	.304*	.372**	.395**	1	.169	.389**	.511**	.405**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.011	.002	.001		.162	.001	.000	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y7	Pearson Correlation	.029	.108	.165	.233	.281*	.169	1	.074	.319**	.055	.410**
	Sig. (2-tailed)	.811	.374	.171	.053	.018	.162		.542	.007	.649	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y8	Pearson Correlation	.410**	.399**	.226	.406**	.256*	.389**	.074	1	.452**	.692**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.061	.000	.032	.001	.542		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y9	Pearson Correlation	.353**	.282*	.183	.289*	.156	.511**	.319**	.452**	1	.272*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.129	.015	.198	.000	.007	.000		.023	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y10	Pearson Correlation	.315**	.366**	.224	.339**	.261*	.405**	.055	.692**	.272*	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.063	.004	.029	.001	.649	.000	.023		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.623**	.661**	.546**	.597**	.508**	.690**	.410**	.713**	.624**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

Motivasi kerja (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	10

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

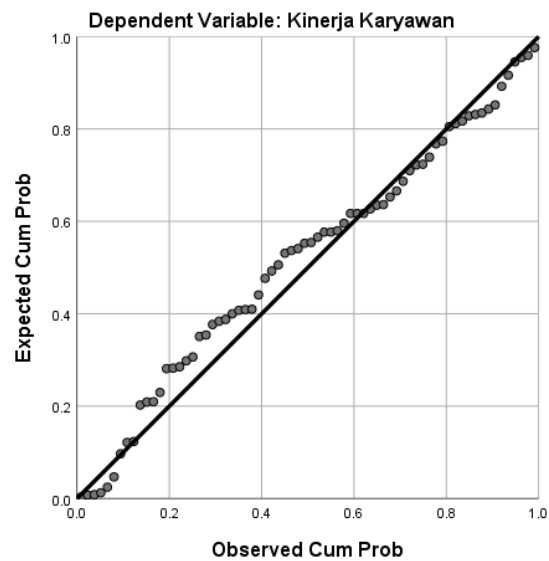
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

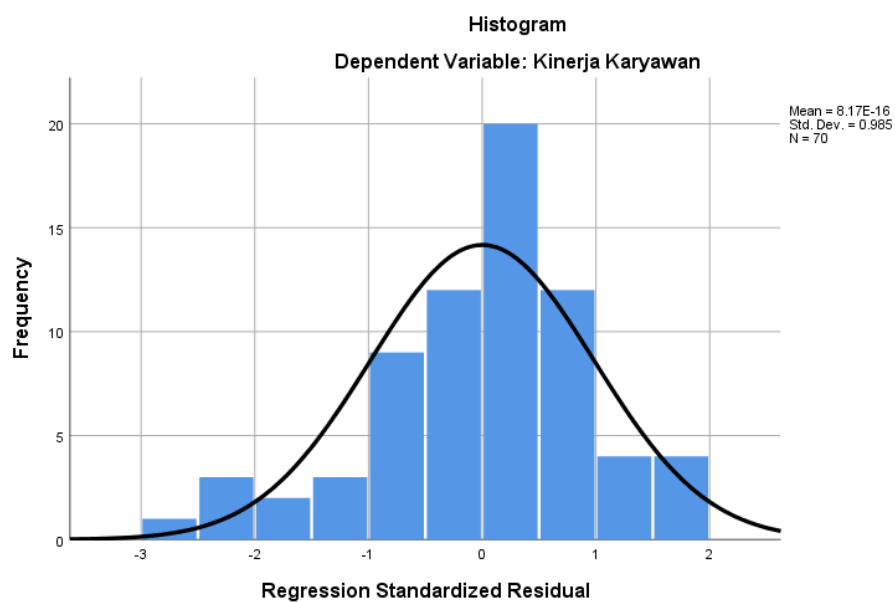
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70143181
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.059
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

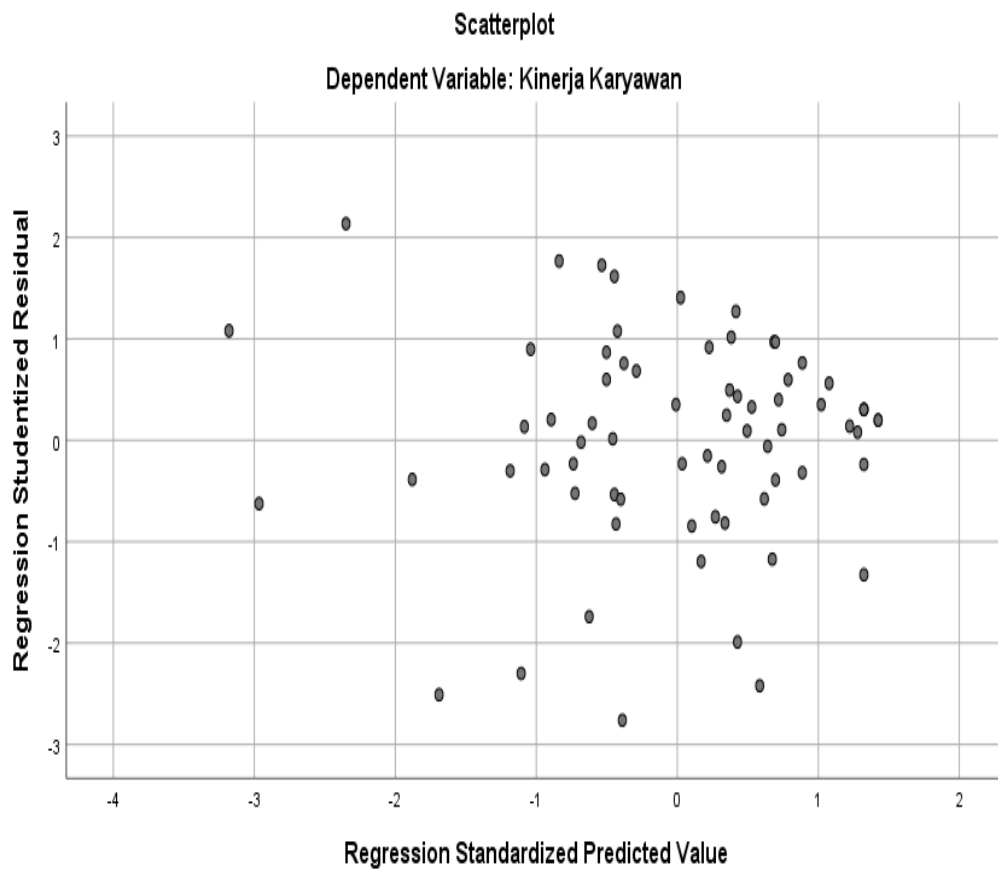
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Multikoleniaritas :

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.296	4.948		.262	.794		
	Lingkungan Kerja	.567	.103	.497	5.507	.000	.871	1.147
	Motivasi Kerja	.393	.093	.379	4.207	.000	.871	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas :



Uji Regresi Linier Berganda:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.296	4.948		.794
	Lingkungan Kerja	.567	.103	.497	.000
	Motivasi Kerja	.393	.093	.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji t (Parsial):

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.296	4.948		.794
	Lingkungan Kerja	.567	.103	.497	.000
	Motivasi Kerja	.393	.093	.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1046.502	2	523.251	.000 ^b
	Residual	945.341	67	14.110	
	Total	1991.843	69		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) :

Correlations

		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.358**	.632**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	70	70	70
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.358**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	70	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.632**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

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

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.525	.511	3.756	1.910

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel r untuk df = 51 - 80

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,428
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,421
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,411
60	0,2108	0,25	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,248	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,288	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,315	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,306	0,385
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,194	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,27	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,263	0,29	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,283	0,3568

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.080	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.510	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.410	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.290	241.019	268.701	327.710
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.220	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.67890	129.685	167.252	200.324	239.480	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.680
59	0.67867	129.607	167.109	200.100	239.123	266.176	323.421
60	0.67860	129.582	167.065	200.030	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.930
62	0.67847	129.536	166.980	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.67840	129.513	166.940	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.510	265.360	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.330	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.260
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.790	321.079
71	0.67796	129.359	166.660	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	166.600	199.300	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	129.310	166.571	199.254	237.780	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	199.210	237.710	264.298	320.249
76	0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096
77	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.120	319.948
78	0.67765	129.250	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804
79	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.950	319.663
80	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probailita = 0,05

df (N2)	df (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

Lampiran 5 Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SUMIRA
NIM : 2022110020
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI SAWIT PERMAI
 DI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/11/2025	BAB. I	Revisi Latar Belakang Masalah - Variabel di keluarkan - fenomena latar belakang		
12/11/2025	BAB. I	Revisi Latar Belakang		
19/11/2025	BAB. I	Acc BAB. I		
21/11/2025	BAB. II	Revisi teori Relevansi - penelitian terdahulu		
26/11/2025	BAB. II	Tabel di perbaiki Acc BAB. II		
10/12/2025	BAB. III	perbaiki - waktu penelitian - populasi - sampel		

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : SUMIRA
NIM : 2022110020
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
 DI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/2025 12	PAB. II)	ACC PAB. II)		

**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



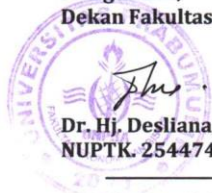
**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : SUMIRA
NIM : 2022110020
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
 DI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING I : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
23/04/2026	PAB. IV	Revisi PAB IV - Karakteristik Responden - Hasil uji t Parsial - Hasil uji validitas		
27/04/2026	PAB. IV	Acc PAB. IV		
28/04/2026	PAB. V	Kesimpulan dan Saran Acc PAB. V Siap-siap ujian skripsi.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



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

Dosen Pembimbing I



RESI MARINA, S.E., M.Si
NIDN. 0230086901

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : SUMIRA
NIM : 2022110020
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI SAWIT PERMAI
 DI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING I : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
5/11/2025	Bab I	1. Format penulisan sematkan dengan pedoman penulisan 2. Buat halaman 3. Perbaiki rumus nomor 4. " tujuan penelitian 5. Buat sistematika penulisan	A.	
10/11/2025	Bab I	Perbaiki sistematika penulisan	A.	
11/11/2025	Bab I	ACC Silahkan lanjut bab 2	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing II

Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901

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



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SUMIRA
NIM : 2022110020
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
 DI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING I : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
13/11/2025	Bab II	- Perbaiki kutipan - Tambahkan penelitian terdahulu - Perbaiki kerangka pemikiran	A.	
20/11/2025	Bab II	- Perbaiki halaman - Tambahkan kutipan pada faktor 3 dan indikator - Perbaiki kerangka pemikiran - Perhatikan penulisan et.al	A.	
21/11/2025	Bab II	ACC Silahkan lanjut Bab III	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing II

Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : SUMIRA
NIM : 2022110020
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
 DI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING I : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
2/12 2025	Bab III	- Tambahkan lagi 3 pada analisis data - Perbaiki tabel operasional variabel penelitian - Pelajari uji hipotesis dan instrumen penelitian	A.	
9/12 2025	Bab III	Aec	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : SUMIRA
NIM : 2022110020
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI SAWIT PERMAI
 DI DESA TANJUNG MIRING KABUPATEN OGAN ILIR
DOSEN PEMBIMBING I : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
20/2020 4	Bab IV	- Tambahkan subbab mengenai karakteristik responden - Uraikan yang ditulis miring	A.	
02/4/2020	Bab IV	- ACC	A.	
	Bab V	- ACC	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing II

Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901

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

Lampiran 6 Dokumentasi



Lampiran 7 Karyawan PT. Bumi Sawit Permai

No.	Kode NIP	Nama Pekerja	Tanggal Lahir	Kota Lahir	Job Title Name
1	2597527	A GADEN	17/06/1980	PRABUMULIH	PEMANEN
2	2597528	ABDUL MUIS	10/06/1975	MAINAN	SOPIR
3	2597529	ADI ALHAM	17/12/1984	TANGAI	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
4	2597530	AGUS TRIANDA	11/06/1981	Kab. Ogan Ilir	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
5	2597531	AHMAD KASIR	05/01/1992	Kota Prabumulih	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
6	2597581	AJI PARESTU	27/12/2003	Kab. Ogan Ilir	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
7	2599340	AMIR HUSIN	08/02/1986	SERI KEMBANG	PEMANEN
8	2599534	ANDI SETIAWAN	27/11/1999	OKU TIMUR	PEMANEN
9	2599563	ANDINI	09/10/2001	Kab. Ogan Ilir	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
10	2599849	ANDRI AWANSYAH	06/06/1987	TANGAI	SATPAM
11	2595112	ANI	11/08/1986	BATURAJA	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
12	2595231	APRIZAL	14/04/1982	SERI TANJUNG	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
13	2691897	ARI POBRI	27/02/1996	TANJUNG MIRING	PEMANEN
14	2691898	ARIYONO	09/06/1985	LAMPUNG TENGAH	PEMANEN
15	2691899	ARSON SANTOSA	24/01/2002	Kab. Muara Enim	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
16	2694071	ARYAN WIDODO	03/02/1998	Kab. Ogan Komering Ulu	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
17	2694074	AZZI SYAMSI	03/11/2003	Kab. Banyuasin	SOPIR
18	2694075	DADANG IRAWAN	06/09/1992	SERI TANJUNG	MANDOR PRODUKSI/PANEN
19	2694236	DAYAN NASUTION	08/08/1988	MUARA SAMA	MANDOR PRODUKSI/PANEN
20	2694237	DIDI KASWARA	01/08/1998	Kota Prabumulih	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
21	2694609	DILA	23/06/2003	Kota Prabumulih	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
22	0006401	ERNAWATI	06/10/1972	PAYUPUTAT	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
23	0007801	FERA WATI	01/05/1995	Kota Prabumulih	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
24	0208401	FIKTORIS APRIYADI	29/06/1993	PAYU PUTAT	PEMANEN
25	0507002	FIRONIKA	09/04/1986	Kota Prabumulih	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
26	1161701	HARANIKA	09/12/2006	Kota Prabumulih	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
27	1162301	HARJO	02/07/1976	MAINAN	PEMANEN
28	1162701	HARMOKO	05/10/1994	Kab. Ogan Ilir	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
29	1231901	HAYATI	14/02/1985	LEMATANG	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
30	1232002	HERDIANA	17/06/1986	Kota Prabumulih	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
31	1232103	I KADE SUDIARNA	28/02/1974	MELAYA	SATPAM
32	1237104	IDA	08/09/1977	TANGAI	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
33	1403912	JAAZAIDIN	10/10/1980	TANGAI	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
34	1404009	JON HERI	01/01/1975	KAYUARA	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
35	1404311	KARDIANTO	01/02/1986	PAYUPUTAT	PEMANEN
36	1404512	LUKIS	01/07/1982	PALEMBANG	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
37	1511702	M. EFFENDI	10/10/1978	BELITANG	MANDOR PRODUKSI/PANEN

38	1511801	MARADONI	22/03/1983	Kab. Muara Enim	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
39	1513501	MERI YANTI	08/05/1990	PEMULUTAN	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
40	1513702	MUHARDI	04/05/1985	PAYUPUTAT	PEMANEN
41	1513901	MULYADI	06/02/1973	TANGAI	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
42	1514001	NOPRIYADI	27/07/1992	KAYUARA	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
43	1516601	NOVA SRIWAHYUNI	13/02/1994	TANGAI	KERANI DIVISI
44	1516701	OKTALINA	26/10/1993	Kota Prabumulih	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
45	1517001	PAUSIYA	12/03/1978	DANAU TAMPANG	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
46	1517201	PERIYANTO	09/10/1982	SUKA MENANG	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
47	1517301	RAHMAD HIDAYAT	11/02/1994	PRABUMULIH	PEMANEN
48	1517402	RAYANTO MANIK	02/09/1979	PARSAORAN	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
49	1517501	RIA HARTATI	26/12/1980	KEPAYANG	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
50	1517602	RIKA INDRIAN	17/07/1986	DANAU TAMPANG	PEMANEN
51	1609002	ROSMALA DEWI LUBIS	07/07/1982	Kab. Ogan Ilir	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
52	1609104	RUDI ISKANDAR	03/10/1982	PAYUPUTAT	PEMANEN
53	1609305	RUSDianto	06/06/1977	TANJUNG RAJA	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
54	1614602	SAFARI	13/06/1981	DANAU TAMPANG	PEMANEN
55	1724203	SAMRIN	09/02/1988	PAYUPUTAT	MANDOR PRODUKSI/PANEN
56	1728504	SARJAN	09/07/1987	AUR STANDING	PEMANEN
57	1729101	SASTRA JAYA	24/05/1996	Kab. Ogan Ilir	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
58	1729802	SITI KHALIMAH	06/11/1982	LAMPUNG TENGAH	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
59	1731003	SUBROTO	11/04/1992	TANJUNG MIRING	PEMANEN
60	1731102	SURYANI	22/07/1983	PEMULUTAN	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
61	1731303	SUYADI	28/03/1979	PAYUPUTAT	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
62	1803021	USMAN	20/05/1986	KAYUARA	PEMANEN
63	1823313	WADI ERMANTO	25/10/1989	PAYUPUTAT	PEMANEN
64	1826107	WAWAN SAPUTRA	20/10/1994	RAJA	SATPAM
65	1826406	WISNA KARTIJA	17/12/1979	Kab. Banyuasin	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
66	1830704	YANTO SANTOSO	14/02/1980	PAYUPUTAT	PEMANEN
67	1835304	YARNO SAPUTRA	01/05/1997	SIALINGAN	OPERATOR TRAKTOR GRABBER
68	1835404	YUNI SUPRIYADI	21/11/1989	Kab. Ogan Ilir	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
69	2334401	ZAINAL ARIFIN	04/11/1991	Kab. Ogan Ilir	PEKERJA LAPANGAN KEBUN
70	9700205	ZAMHARI	21/05/1974	KOTA TANAH	MANDOR PRODUKSI/PANEN

Lampiran 8 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

Sumira adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 13 November 2002, di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan. Penulis merupakan Anak ke-2 dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Mulyono dan Ibu Iswarti. Penulis Pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri 09 Rambang Kuang dan tamat pada tahun 2013 pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke SMP Negeri 7 Rambang Kuang dan tamat pada tahun 2016. Setelah tamat di SMP Negeri 7 Rambang Kuang. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMKN 2 Prabumulih dengan Jurusan Tata Boga dan tamat pada tahun 2019. Dan pada tahun 2022 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Prabumulih dan InsyAllah penulis tamat pada tahun 2026 ini.

Penulis juga mengikuti kegiatan KKL Bandung – Dieng – Jogjakarta pada tahun 2025, kunjungan Industri ke PT. Yakult Persada Indonesia, kunjungan ke Universitas Muhamadiyah Bandung (UMB) dan Kunjungan ke Bakpia Wong. Dengan ketekunan, kerja keras dan ikhlas, serta motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan Tugas Akhir Skripsi ini.

Akhir kata kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Permai Di Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir”**.