

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJA SAMA TIM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
UPTD PASAR KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



**DYAH EKA APRIYANTI
2022110030**

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJA SAMA TIM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
UPTD PASAR KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

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



**DYAH EKA APRIYANTI
2022110030**

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

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UPTD PASAR KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

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

Oleh:

Dyah Eka Apriyanti
2022110030

Prabumulih, 26 Juni 2026

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112

Ketua Program Studi



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

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih” telah dipertahankan terhadap Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih Pada Tanggal 26 Juni 2026.

Prabumulih, 26 Juni 2026
Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

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

()

Anggota :

1. Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112

()

2. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 83527576581301

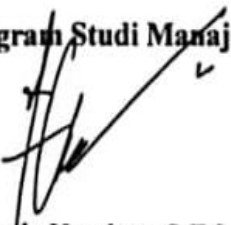
()

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis



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

Program Studi Manajemen

()

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

PERNYATAAN INTERGRITAS

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : Dyah Eka Apriyanti

Nim : 2022110030

Program Studi : Manajemen

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



Prabumulih, 26 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



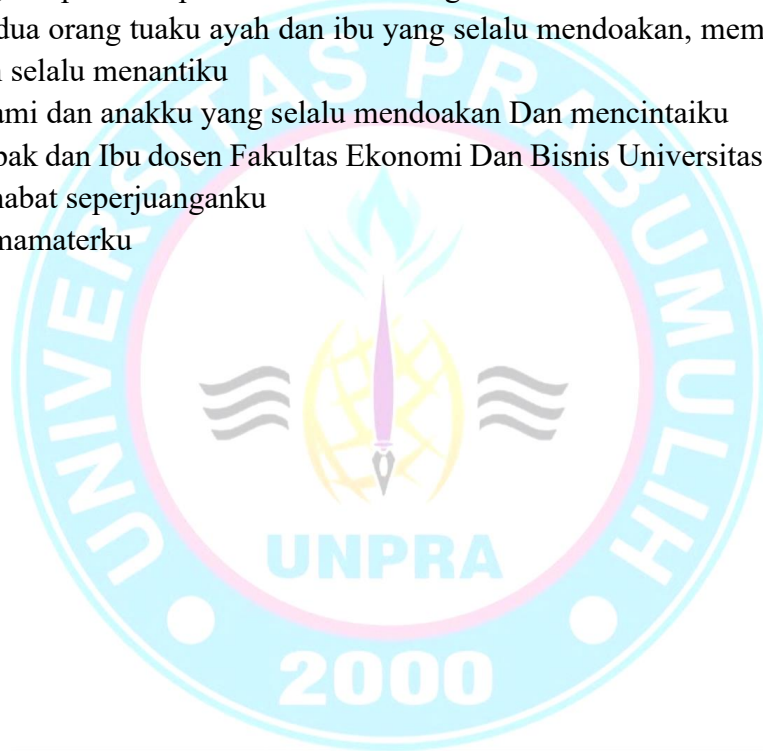
Dyah Eka Apriyanti
NIM. 2022110030

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kesuksesan tidak datang dari apa yang diberikan orang lain tetapi dari usaha, doa, dan ketekunan yang dilakukan sendiri”

Ku persembahkan untuk:

- ❖ Allah subhanahu wa ta'ala, terima kasih atas segala Rahmat dan Hidayah mu, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
- ❖ Kedua orang tuaku ayah dan ibu yang selalu mendoakan, memberi support dan selalu menantiku
- ❖ Suami dan anakku yang selalu mendoakan Dan mencintaiku
- ❖ Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih
- ❖ Sahabat seperjuanganku
- ❖ Almamaterku



ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih

Dyah Eka Apriyanti, 2022110030, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kerja sama tim (X_2) secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih pada dengan sampel berjumlah 30 responden yang merupakan pegawai pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dengan SPSS versi 26. Hasil pengujian statistik diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,683 > 2,052$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel kerja sama tim (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,370 > 2,052$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Serta pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $38,825 > 3,34$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) dan kerja sama tim (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Work Environment and Teamwork on Employee Performance at the Prabumulih City Market Technical Implementation Unit (UPTD) Office

Dyah Eka Apriyanti, 2022110030, 2026

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of work environment (X1) and teamwork (X2) on employee performance (Y) at the Prabumulih City Market Technical Implementation Unit (UPTD) Office. A sample of 30 respondents, all employees, was selected. The analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The statistical test results showed that the work environment variable (X1) had a partial positive and significant effect on employee performance (Y), with a calculated t value > t table ($6.683 > 2.052$), with a significance level of $0.000 < 0.05$. The teamwork variable (X2) partially had a positive and significant effect on employee performance (Y), with a calculated t value > t table or $3.37 > 2.052$, with a significance value of $0.002 < 0.05$. Simultaneous testing also showed that the calculated F value > F table or $38.825 > 3.34$, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that there is a positive and significant influence of the work environment (X1) and teamwork (X2) variables simultaneously on employee performance (Y) at the Prabumulih City Market UPTD Office.

Keywords: *Work Environment, Teamwork, and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur dan terima kasih penulis panjatkan kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih.**” Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memberikan manfaat bagi civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih tentang pemahaman lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Strata-1 di program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah dilibatkan dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga proposal skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Ibu Resi Marina, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.
5. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
7. Bapak UPTD Pasar Kota Prabumulih beserta seluruh staf pegawai yang telah bersedia menerima penulis untuk melakukan penelitian disana.

8. Suami tercinta, anak-anakku, serta keluarga ku yang senang tiasa memberikan motivasi dan semua dukungan untuk penulis, sehingga penulis bisa berada dititik sekarang.
9. Serta teman-teman seperjuangan angkatan 2022 yang telah membersamai penulis dalam pengerjaan proposal penelitian ini.

Prabumulih, Desember 2025
Penulis

Dyah Eka Apriyanti
2022110030



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN INTERGRITAS.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xIv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Teori	6
2.1.1 Lingkungan Kerja	6
2.1.1.1. Definisi Lingkungan Kerja	6
2.1.1.2. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja	7
2.1.1.3. Jenis Lingkungan Kerja	7
2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja	9
2.1.2. Kerjasama Tim.....	9
2.1.2.1. Definisi Kerjasama Tim.....	9

2.1.2.2. Jenis KerjaSama Tim	10
2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kerjasama tim	11
2.1.2.4. Indikator kerja sama tim	12
2.1.3. Kinerja Pegawai	13
2.1.3.1. Definisi Kinerja Pegawai	13
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	14
2.1.3.3 Pelaksanaan Kinerja Karyawan	14
2.1.3.4. Penilaian Kinerja	15
2.1.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	15
2.1.3.6. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3.7. Indikator Kinerja Pegawai	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Pemikiran	20
2.4 Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Metode Penelitian.....	21
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.3.1. Populasi.....	21
3.3.2. Sampel.....	22
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.4.1. Jenis Data	22
3.4.2. Sumber Data.....	22
3.5 Definisi Operasional Variabel	23
3.5.1. Variabel Penelitian.....	23
3.5.2. Definisi operasional variabel	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data	24
3.7 Uji instrumen Penelitian	25
3.7.1. Instrumen penelitian.....	25
3.7.2. Teknik Analisis Data.....	26
3.7.2.1. Uji Validitas.....	26

3.7.2.2. Uji Reliabilitas	27
3.8 Uji Asumsi Klasik	27
3.8.1. Uji Normalitas.....	27
3.8.2. Uji Multikolinieritas.....	28
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas.....	28
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	28
3.10 Uji Hipotesis.....	29
3.10.1. Uji t (Parsial).....	29
3.10.2. Uji F (Simultan)	29
3.10.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Objek Penelitian	31
4.1.1 Sejarah Umum Pasar Tradisional Modern Kota Prabumulih	31
4.1.2 Visi Dan Misi UPTD Kota Prabumulih	32
4.1.3 Struktur Uptd Kota Prabumulih	32
4.1.4 Deskripsi Tugas UPTD Kota Prabumulih.....	33
4.2 Karakteristik Responden	44
4.3 Analisis Tanggapan Responden	46
4.3.1 Tanggapan responden Terhadap Lingkungan kerja (X_1)	47
4.3.2 Tanggapan responden kerja sama tim (X_2)	48
4.3.3 Tanggapan responden Terhadap Kinerja (Y).....	49
4.4 Hasil Analisis Uji Instrumen	50
4.4.1 Uji Validitas	50
4.4.2 Uji Reabilitas	52
4.5 Uji Asumsi Klasik	52
4.5.1 Uji Normalitas.....	52
4.5.2 Uji Multikolinieritas	54
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	54
4.6 Metode Analisis.....	55
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.7 Hasil Uji Hipotesis	56

4.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	56
4.7.2 Uji Simultan (Uji F)	58
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB V63 PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
DAFTAR LAMPIRAN	65



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel 3.2 Skala Likert.....	26
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (n=30)	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Kerjasama Tim (N=30)	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Kinerja (N=30)	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X_2)	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas	54
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	58
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	59

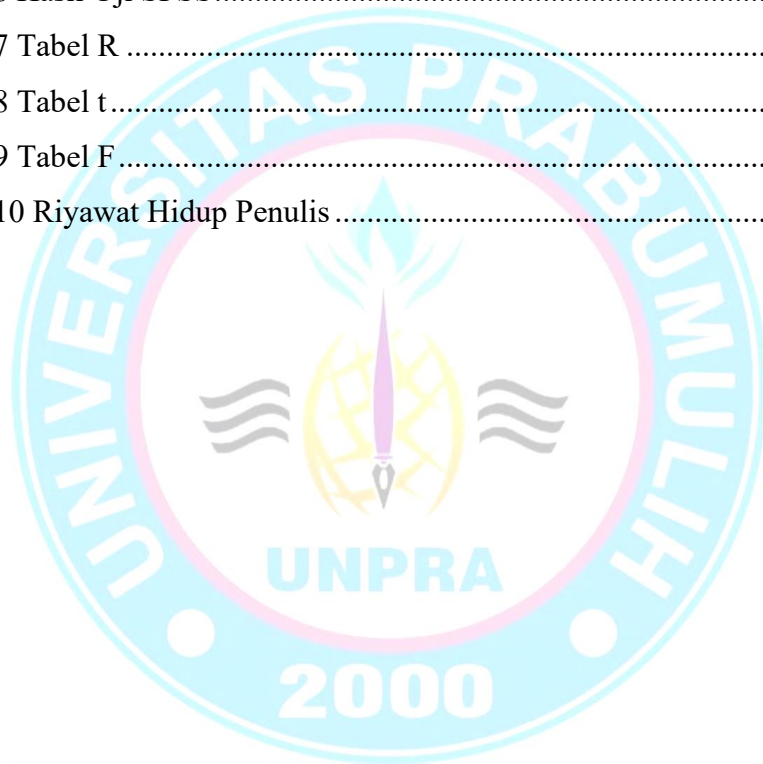
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1 Struktur UPTD Kota Prabumulih.....	32
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot	53
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Tabulasi Penelitian	71
Lampiran 3 Data Responden.....	74
Lampiran 4 Surat Penelitian	75
Lampiran 5 Kartu Bimbingan	76
Lampiran 6 Hasil Uji SPSS.....	85
Lampiran 7 Tabel R	87
Lampiran 8 Tabel t.....	88
Lampiran 9 Tabel F.....	89
Lampiran 10 Riwayat Hidup Penulis	90



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
SPSS	: <i>Statiscal Package for the Social Sciences</i>
DF	: <i>degree of freedom</i>
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>
SS	: Sangat Setuju
N	: Netral
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
TUKIN	: Tunjangan Kerja
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Dinas
PTM	: Pasar Tradisional Modern
GPM	: Gerakan Pangan Murah
SNI	: Standar Nasional Indonesia
SOP	: Standar Operasional Prosedur
SKM	: Survei Kepuasan Masyarakat
LAKIN	: Laporan Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu yang sangat dibutuhkan pada saat ini agar organisasi baik swasta ataupun pemerintahan. Semakin banyak pegawai yang memiliki prestasi maka semakin menentukan keberhasilan suatu organisasi dimana organisasi tersebut dapat terus tumbuh dan berkembang. Sumber daya manusia ini juga menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia, yaitu kemampuan sumber daya manusia atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan karena pegawai berperan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi dan merupakan penentu pengambil keputusan, pelaksana dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi (Marhalinda & Supiandini, 2022). Pentingnya memahami hubungan antara pegawai dan kinerja pegawai karena pegawai merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah elemen yang penting di dalam sebuah organisasi karena mereka adalah penggerak utama dalam mencapai kinerja, mereka memberikan tenaga kerja, keahlian dan dedikasi yang diperlukan untuk menjalankan operasi organisasi secara efisien dan efektif.

Kinerja pegawai adalah pencapaian atau hasil kerja (*output*) baik segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Haryanti & Winarsih, 2024). Kinerja adalah sebuah hasil yang didapatkan pegawai dari usaha yang dilakukannya. Kinerja menjadi sebuah tolak ukur penilaian organisasi terhadap individu dan kelompok apakah sudah dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas tanggung jawab dengan baik berdasarkan yang dibebankan kepadanya dengan hasil yang diharapkan oleh instansi. Ada beberapa cara untuk memaksimalkan kinerja ialah dengan memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman juga dengan melihat kerja sama tim yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung performa kinerja pegawai. Dengan kata lain lingkungan kerja yang baik maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan baik juga, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Instansi harus menciptakan lingkungan kerja yang terbaik agar pegawai dapat merasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja tersebut meliputi pencahayaan yang memadai, ruang gerak yang dibutuhkan, sirkulasi udara yang sesuai, kebisingan dan penggunaan warna yang terkendali, fasilitas dan keamanan yang diperlukan pegawai dan hubungan kerja baik dengan rekan kerja maupun hubungan kerja dengan atasan. Lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana yang ada didekat pegawai dalam tempat kerja yang dapat memengaruhi pekerjaan pegawai tersebut dengan beberapa aspek seperti keamanan, kenyamanan, dan psikologis pegawai (Sari & Maulana, 2025). Lingkungan kerja menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan apabila lingkungan kerja tidak nyaman bisa menyebabkan kinerja pegawai menurun, namun apabila lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat dengan sendirinya.

Kerja sama tim juga berperan penting dan dapat sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya kerja sama tim yang selaras maka pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Kerja sama tim adalah sekelompok usaha-usaha individu yang membuat kinerja lebih tinggi ketimbang hasil yang diperoleh jika pekerjaan diselesaikan tanpa bantuan orang lain (Nainggolan, 2023). Dengan adanya kerjasama tim akan memudahkan komunikasi antara pegawai dengan atasan. Kemudian yang terpenting kerjasama tim akan memudahkan pegawai dengan atasan untuk mengambil keputusan. Kerjasama yang positif akan terjadi dengan sendirinya apabila kerjasama tim telah mampu dijalankan dan dikoordinasikan dengan baik. Kerja sama tim akan memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja pegawai apabila melaksanakan kerja sama tim dengan baik. Sebuah organisasi membutuhkan kerjasama tim yang kompak demi mencapai tujuan organisasi, jika dikerjakan secara bersama-sama dapat meminimalisir konflik antar pegawai.

Berdasarkan observasi awal penulis pada kantor UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pasar Kota Prabumulih permasalahan yang terkait dengan

lingkungan kerja masih kurang nyaman bagi para pegawai dimana tempat kerja mereka masih dalam keadaan terbilang sempit dan juga diperoleh hasil bahwa fasilitas kantor tersebut belum sepenuhnya lengkap, suasana yang terbilang sepi karena lokasi kantor UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pasar Kota Prabumulih berada di lantai tiga Pasar Tradisional Modern ini membuat pegawai merasa tidak begitu nyaman berada di kantor jika tidak ada teman kerja atau sesama pegawai dapat timbul rasa cemas yang membuat pegawai berpikir hal-hal yang aneh ditambah juga ruangan kerja tidak terlalu luas, kursi serta meja untuk kerja terbilang sedikit, pencahayaan yang ada di beberapa ruangan masih kurang optimal, sirkulasi udara relatif masih kurang nyaman, suhu udara kurang sejuk sehingga pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja, serta fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung dapat membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Kondisi ini dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

Selain itu, terkait variabel kerja sama tim dimana ditemukan permasalahan bahwa dalam beberapa bagian kerja sama tim masih terlihat kurangnya kekompakan dalam tim, masih ada pegawai yang tidak mau bekerja sama dalam menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan oleh atasan, seperti hal dalam tugas pemindahan pasar di Kota Prabumulih yang dimana pasar belakang dan pasar pagi harus dipindahkan karena mengganggu jalan umum, dapat dilihat bahwa waktu pemindahan pasar saja masih ada pegawai yang malas bekerja sama tim malahan masih ada yang saling melempar tugas satu sama lain dapat dilihat kurangnya untuk saling membantu antar sesama pegawai, serta minimnya inisiatif untuk bekerja sama secara kolaboratif. Situasi yang seperti ini dapat menghambat pencapaian target kerja tim dalam sebuah organisasi. Pegawai yang masih kurang kompak dalam pekerjaan yang diberikan ini akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya jika dibiarkan, karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumuskan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

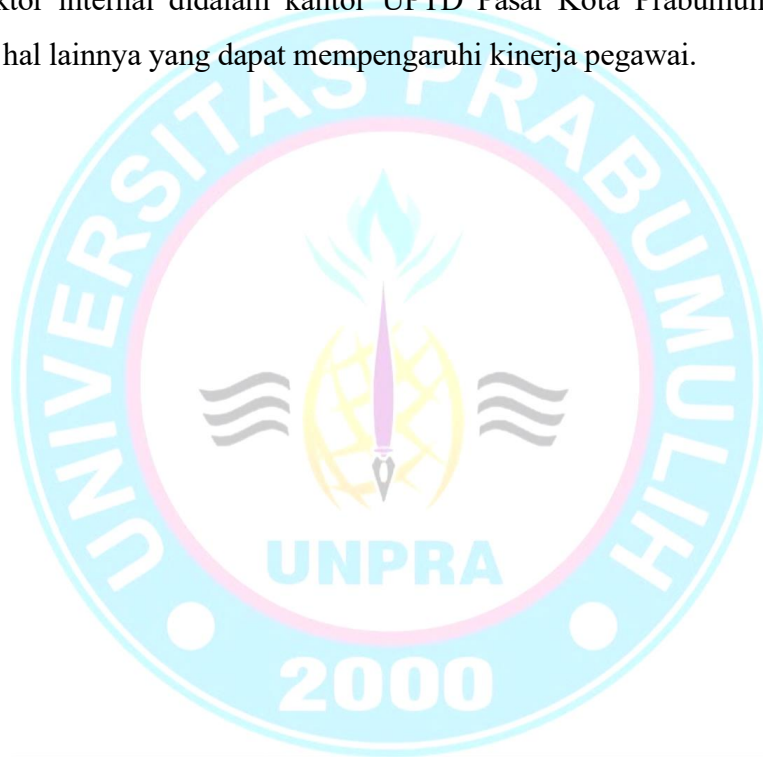
Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, mengenai hubungan antara lingkungan kerja, kerja sama tim, dan kinerja pegawai. Menjadi referensi akademik bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan bagi pihak manajemen UPTD Pasar Kota Prabumulih dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong kerja sama tim yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Membantu pegawai memahami pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan kerja sama dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai yang bekerja pada kantor UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pasar Kota Prabumulih. Variabel yang dibahas pun hanya berfokus pada variabel lingkungan kerja, kerja sama tim, dan kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih. Lingkungan kerja ini berfokus pada lingkungan fisik dan psikologis yang ada disana, Kerja sama tim meliputi bagaimana komunikasi yang efektif dalam tim yang dapat mempengaruhi penyelesaian tugas yang diberikan atasan. Penelitian ini ingin mengetahui masalah-masalah yang berhubungan dengan variabel penelitian melalui faktor internal didalam kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih dan tidak membahas hal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Firjatullah *et al.*, (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga kepuasan kerja dapat dicapai. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai (Nurhandayani, 2024). Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikata baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisik atau lingkungan sekitar yang berhubungan dengan organisasi atau kantor (Firli & Kuswinarno, 2024).

Setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran yang modern. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri. Sementara itu menurut Saydam (2020) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu instansi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin, optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2.1.1.2. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2023; Azzahra, 2024) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- a. Warna, Memakai warna yang tepat pada alat dan dinding ruangan, akan mempengaruhi keadaan jiwa pegawai dan memelihara kegembiraan dalam ketenangan bekerja.
- b. Kebisingan, Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh kurang baik. Ketenangan lingkungan kerja sangat membantu penyelesaian pekerjaan.
- c. Penerangan, Karyawan memerlukan penerangan yang cukup dan baik dalam ruangan kerja yang memberikan beberapa keuntungan seperti lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatannya.
- d. Peraturan Kerja, Peraturan kerja yang jelas dapat memberikan pengaruh yang sangat baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di organisasi tersebut.
- e. Sirkulasi, Udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai. Konstruksi gedung pun bisa berpengaruh pada pertukaran udara.
- f. Keamanan, Lingkungan kerja yang aman bisa menimbulkan ketenangan dan kenyamanan. Keamanan yang dimaksudkan yaitu keamanan terhadap milik pribadi karyawan.
- g. Kebersihan dan Tata Letak Ruang, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang pegawai dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih dan rapi maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan hasilnya pun akan optimal.

2.1.1.3. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal. Menurut Santoso (2022) Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau Cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur di Tempat Kerja (Suhu)

Keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembaban Udara Tempat Kerja

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

a. Perasaan Aman Karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan.

b. Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk selalu setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.

c. Kepuasan Karyawan

Lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas ini dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan untuk tujuan tercapai.

2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut KUSDARIANTO (2024) terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan pasti selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja adalah impian setiap karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja atau peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau berfungsi dengan baik. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja dengan optimal.

2.1.2. Kerjasama Tim

2.1.2.1. Definisi Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat diduplikasi), dan memiliki peran yang yang diperlukan, otonomi, dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim. Kerjasama tim (*teamwork*) menurut Badriyah *et. al*, (2022)

merupakan strategi yang efektif agar dapat menyatukan seluruh pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Menurut Paramansyah & Nurul (2021) secara teori, kerjasama tim adalah kapasitas untuk berkolaborasi menuju visi dan misi bersama, serta keterampilan untuk menyelaraskan keberhasilan perseorangan dengan sasaran organisasi. Sedangkan menurut Kawiana (2020) Kerjasama tim adalah proses tim atau kelompok di mana anggota mendukung dan mengandalkan satu dengan lainnya guna meraih sasaran bersama. Didukung dengan pendapat Maulana & Yusuf (2024) menyatakan bahwa kerjasama tim lebih efektif dibandingkan dengan Kerjasama individu, hal ini disebabkan pada proses Kerjasama Tim, para pegawai atau karyawan dapat menerima masukan, sanggahan, kritik, ataupun saran yang baik dan juga memotivasi, sehingga dapat terjadi proses tukar pikiran antara satu individu dengan individu yang lain. Seperti yang diketahui, bahwa tidak semua apa yang dipikirkan didalam individu merupakan hal yang bersikap positif dan baik perusahaan, sehingga dibutuhkan lah diskusi yang baik antar rekan kerja.

Dari beberapa pengertian tim yang telah dikemukakan, disimpulkan bahwa pembentukan tim bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, dibandingkan dengan melakukan pekerjaan secara individual. Di dalam tim, anggota bekerja secara kolaboratif, saling mendukung, dan mendorong satu sama lain untuk mengembangkan imajinasi dan kreativitas mereka. Mereka saling memberi semangat, motivasi, dan menggandakan upaya serta kemampuan individu untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2.2. Jenis KerjaSama Tim

Kolaborasi dalam tim umumnya diakui sebagai kekuatan yang berguna untuk kerja tim di perusahaan mana pun karena membantu rekan kerja untuk bekerja sama mencapai tujuan terkait kinerja organisasi (Timur *et.al*, 2024). Tim membantu anggotanya untuk menginspirasi satu sama lain dan mendapatkan keuntungan dari kerja sama yang kooperatif sebagai sebuah tim. Menurut Anggraeni (2020) , jenis jenis kerjasama tim yang efektif yaitu :

a. *Cooperating* (Bekerjasama)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.

b. *Coordinating* (Koordinasi)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis

c. *Communicating* (Komunikasi)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).

d. *Comforting* (Kenyamanan)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kerjasama tim

Kerjasama tim pada perusahaan terutama para manajer hendaknya memberikan kepercayaan pada anggota tim terutama pada para karyawan agar setiap anggota tim dapat bekerja sama, memberikan penghargaan dan pengakuan pada anggota tim atas tugas yang terlaksana dengan baik sehingga akan memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih giat dan tangkas, Memberikan tantangan kepada tim, karena reaksi atau tanggapan terhadap tantangan tersebut akan membentuk semangat persatuan, kebanggaan, dan kesatuan tim (Poernomo *et.al*, 2023). Menurut Adrian *et.al*, (2020) faktor yang mempengaruhi kerja sama tim adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan yang saling mendukung Lingkungan di dalam tim harus saling mendukung, dan anggota harus cukup kuat dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim kerja lainnya untuk membuat dan melaksanakan keputusan secara bersama-sama.
- b. Tujuan dan arah yang jelas Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

- c. Pemimpin yang baik Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari anggota tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan bersama-sama.
- d. Tugas yang sesuai Tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim.
- e. Bertanggung jawab Setiap tim harus mampu menghadapi tantangan yang diberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.
- f. Mampu berkomunikasi dengan baik Setiap anggota tim harus mampu bekerjasama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnya kesalahan komunikasi dengan anggota tim yang lainnya.

2.1.2.4. Indikator kerja sama tim

Menurut Ardiansyah (2024) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Adapun Sibarani menetapkan dimensi dan indikator dari kerjasama tim sebagai berikut :

- a. **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi (tenaga dan pikiran), pengerahan kemampuan maksimal, kekompakan, kejujuran dan kepercayaan, serta saling membantu anggota lain yang semuanya bertujuan mencapai target bersama.
- b. **Saling Berkontribusi**
Saling berbagi pikiran dan tenaga, membantu rekan kerja saat kesulitan, berkomunikasi efektif, bertanggung jawab bersama, serta mengarahkan kemampuan masing-masing secara maksimal demi tujuan bersama dan saling membantu.
- c. **Pengerahan kemampuan secara maksimal**
Keterampilan dan pengetahuan yang relevan, motivasi tinggi untuk berkontribusi, kepercayaan timbal balik, komunikasi efektif, dan tanggung jawab bersama.

d. Kejujuran

Kejujuran membangun kepercayaan, yang merupakan fondasi dari kerja sama tim yang efektif.

e. Pemberian tugas

Dalam pemberian tugas mencakup komunikasi efektif, koordinasi yang baik, saling berkontribusi (tenaga dan pikiran), saling memotivasi, fokus pada tujuan tim, dan kemampuan memecahkan masalah bersama untuk mencapai target secara optimal.

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Suryadi (2021) kinerja pegawai merupakan 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 moral maupun etika. Menurut (Torang, 2020; Azzahra 2024) kinerja (*performance*) merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang di dalam sebuah organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dalam konteks karyawan, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu (Anggono *et. al*, 2024).

Selain itu, kinerja pegawai juga mengacu pada tingkat penyelesaian tugas oleh seorang pegawai yang membentuk pekerjaan mereka dengan sendirinya untuk dapat menghasilkan kerja yang optimal (Asri & Moderin, 2024). Dalam penelitian ini kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu setelah melakukan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi atau perusahaan. Kinerja pegawai memiliki arti penting dalam perusahaan, sebab baik buruknya suatu perusahaan dan organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Oleh sebab itu, kinerja pegawai yang baik perlu menjadi hal yang penting untuk selalu diperhatikan oleh perusahaan (Nuha & Dewi, 2024).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu tingkat pencapaian hasil kerja dari seseorang pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Simanjuntak, 2023; Azzahra, 2024) mengatakan terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni :

- a. Faktor individu, yakni kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang individu dalam bekerja.
- b. Faktor dukungan organisasi, dukungan organisasi sangat berapa penting dalam proses kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerjanya, dukungan organisasi bisa ditunjukkan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan fasilitas, lingkungan kerja yang nyaman, dan kondisi serta syarat kerja.
- c. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja karyawan akan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam hal manajerial, baik dalam membuat sistem kerja dan hubungan industrial maupun pengembangan kompetensi kerja.

2.1.3.3 Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2021) menyatakan bahwa pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja semua para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2021) mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

1. Berkomitmen dalam hal pencapain tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan

2. Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya
3. Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya
4. Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.
5. Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya

2.1.3.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut (Dessler, 2003; Ajabar, 2020) didefinisikan sebagai prosedur yang dapat meliputi penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar yang ada, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau karyawan dapat terus memiliki kinerja yang lebih baik lagi. Menurut pendapat dari (Bangun, 2012; Maharani, 2021) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses dilakukan oleh instansi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengukur dan mengevaluasi performa kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, guna memberikan umpan balik, memperbaiki sesuai dengan semua standar-standar yang berlaku, dan menjadi dasar pengambilan keputusan.

2.1.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan-tujuan dari penilaian kinerja menurut (Attwood dan Dimmock, 2013; Ajabar, 2020), yaitu:

1. Membantu meningkatkan kinerja.
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. Menyepakati rencana pengembangan karyawan di masa depan.
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat.
6. Memberi umpan balik kepada pekerja mengenai kinerjanya.
7. Memberi konsultasi mengenai peluang karier.
8. Menentukan taraf kinerja untuk peninjauan gaji.
9. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja stafnya.

2.1.3.6. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkuprawira, 2019; Haryanto, 2024), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut.

1. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada system.
3. Keputusan penempatan. promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
5. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
6. Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen sumber daya manusia.
7. Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
8. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan

penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi ini adil untuk semua pegawai.

9. Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, akan dapat menimbulkan masalah, departemen sumber daya manusia mungkin mampu menyediakan bantuannya.
10. Ketidakakuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana sumber daya manusia, atau hal lainnya dari sistem yang ada manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
11. Umpan balik pada sumber daya manusia, kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen sumber daya manusia ditetapkan.

2.1.3.7. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Rahayu *et.al*, (2024) untuk membuat penilaian kinerja pegawai lebih mudah, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dimengerti dengan jelas. Ini berarti bahwa indikator kinerja bisa dinilai melalui beberapa cara yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diminta oleh pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan pada pekerjaan lain. Jadi, jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan

menghambat pekerjaan di bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran karyawan dalam melakukannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan di suatu perusahaan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh satu karyawan, jadi dibutuhkan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya untuk bekerja dengan kolega lain.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilaksanakan maka dicantumkan dari berbagai sumber penelitian terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung dan informasi dari penelitian ini, yang dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

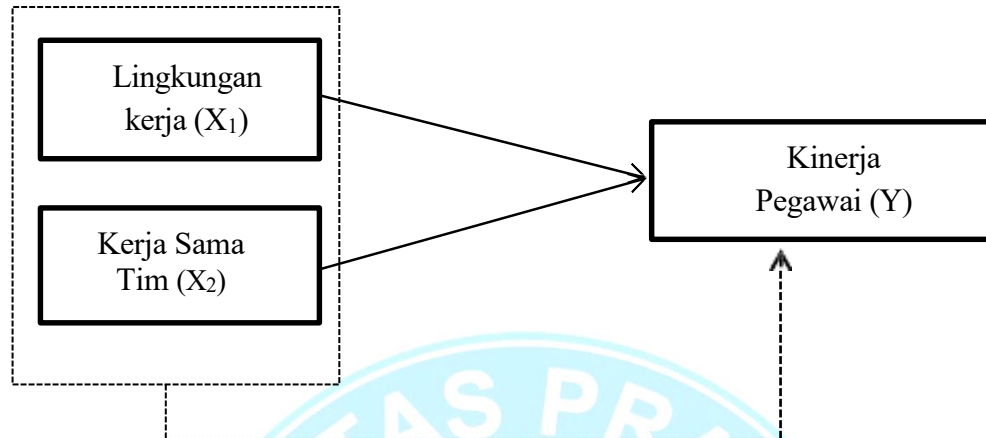
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hermin Nainggolan (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Pt.Recon Sarana Utama Balikpapan	Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas (kerja sama tim) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (kinerja). Variabel bebas (lingkungan kerja) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap (kinerja). Variabel bebas (beban kerja) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap (kinerja). Secara simultan menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2.	Sophie Azzahra (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak

	Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Louki Fragrance	signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Louki Fragrance. (2) kerjasama tim secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Louki Fragrance. (3) lingkungan kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Louki Fragrance, nilai f hitung lebih besar daripada f tabel ($44.321 > 3.38$) dan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$).	
3.	Sukmawati Haryanto (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Bjb Cabang Tamansari Kota Bandung Skripsi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung.
4.	Dwi Haryanti & Endang Winarsih (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Sukoharjo	Hasil dari penelitian ini ada pengaruh yang signifikan secara parsial Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). ada pengaruh yang signifikan secara parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan Disiplin Kerja (X3) serta Kompensasi (X4) ada pengaruh yang signifikan secara terhadap Kinerja Karyawan (Y) di RSUD Sukoharjo. Pengaruh yang signifikan Secara Simultan Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) serta Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo.
5.	Joko Handoyo (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Trimitra Baterai Prakasa	Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Demikian pula, kerjasama tim (X2) memiliki pengaruh signifikan. Uji simultan (uji F) menunjukkan kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber: Dari Berbagai Jurnal (2025)

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelesan pada tinjauan pustaka, maka disusunlah kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini sebagai berikut:



Sumber: Penulis (2025)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- Pengaruh secara Parsial
- - - - -→ Pengaruh secara Simultan

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dengan permasalahan yang ada maka penulis membuat hipotesis penelitian:

- H₀ : Diduga kerjasama tim dan lingkungan kerja tidak berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih.
- H₁ : Diduga kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih.
- H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih.
- H₃ : Diduga kerjasama tim dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga terciptanya desain penelitian, baik dari segi tujuan sampel data, sumber data, maupun metodologinya. Menurut Dhewy (2022), Metode ini didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Metode ini melibatkan pengumpulan data numerik, analisis statistic, dan penarikan kesimpulan dari temuan. Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau independen (X) adalah lingkungan kerja dan kerjasama tim. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai. Data yang dikumpulkan akan diolah menggunakan SPSS untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai melalui uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). selain itu, uji determinasi digunakan untuk melihatseberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih yang beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman di PTM II (pasar tradisional modern) Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih. Adapun waktu pelaksanaan dari penelitian ini dimulai pada tanggal 1 Oktober 2025 sampai dengan tanggal 31 Mei 2026.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Menurut Asrulla *et al.*, (2023) Tujuan pengambilan sampel ini lebih dimaksudkan agar terdapat keterwakilan dari populasi yang tepat dan akurat yang

digunakan sebagai objek penelitian. Sampel adalah bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data serta dapat mewakili seluruh populasi atau sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Kantor UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pasar Kota Prabumulih yang berjumlah sebanyak 30 pegawai, 5 PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 25 PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

3.3.2. Sampel

Menurut Asrulla *et al.*, (2023) Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti dan dijadikan sumber data serta dapat mewakili ciri-ciri atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi dari keseluruhan. Sampel dalam pengertian lain adalah sebagian kecil dari populasi yang mewakili keseluruhan populasi. Teknik sampel jenuh diterapkan dalam penelitian ini dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel untuk diteliti. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih yang berjumlah sebanyak 30 pegawai karena sampelnya kurang dari 100 orang pegawai, sehingga metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Untuk menunjang penulisan proposal ini, maka penulis mencoba memperoleh jenis data yang terdiri atas:

1. Data kualitatif, yaitu data-data yang berupa keterangan-keterangan dan tidak diberikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh melalui proses wawancara langsung dengan pegawai kantor.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka dan laporan-laporan seperti perkembangan jumlah pegawai dan jumlah tenaga kerja.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penulisan proopsal ini yaitu:

1. Menurut Sugiyono (2022), data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam

penelitian ini sumber data primer didapat langsung dari hasil observasi, wawancara, dan hasil dari pengisian kuesioner kepada konsumen bubur arazi prabumulih.

2. Menurut Sugiyono (2022), data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.5. Definisi Operasional Variabel

3.5.1. Variabel Penelitian

Menurut Susanto *et al.*, (2024) Variabel penelitian merupakan konsep, kejadian, atau karakteristik tertentu yang nilainya dapat berubah selama proses penelitian berlangsung. Variabel tersebut terbagi menjadi dua, yaitu variabel terikat yang merupakan variabel yang dinilai atau dipengaruhi dalam penelitian, dan variabel bebas yang berperan dalam memengaruhi atau memprediksi variabel lainnya. Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi dan menimbulkan perubahan kondisi atau nilai variabel lain. Variabel independen adalah variabel yang dapat menimbulkan perubahan atau munculnya variabel dependen (terikat). Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen (Variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan pada variabel lain. Dalam penelitian ilmiah, variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat adanya variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.5.2. Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai (Nurhandayani, 2024).	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	1-4 5-7 8-10
Kerjasama Tim (X_2)	Kerjasama tim (<i>teamwork</i>) merupakan strategi yang efektif agar dapat menyatukan seluruh pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan sehingga diperoleh hasil yang optimal (Badriyah <i>et. al.</i> , 2022).	1. Tanggung Jawab 2. Saling Berkontribusi 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal 4. Kejujuran 5. Pemberian tugas	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan 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 moral maupun etika (Suryadi (2021).	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi yang akurat dan sesuai dengan permasalahan penelitian, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang sangat berguna untuk mendapatkan data yang alamiah dan terperinci bagi suatu fenomena atau perilaku (Romdona *et al.*, 2025). Metode ini proses pengamatan langsung terhadap karyawan yaitu mendatangi dan

mengamati secara langsung kegiatan pada kantor UPTD pasar Prabumulih kota Prabumulih.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan tertulis untuk dijawab (Romdona *et al.*, 2025). Sekarang, berkat kemajuan teknologi, kuesioner tidak perlu lagi menggunakan kertas tetapi dapat dilakukan melalui google form yang akan di isi oleh pegawai di kantor UPTD pasar Prabumulih kota Prabumulih.

3. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam sebuah dokumentasi data ini bisa berbentuk tulisan, gambar atau sekumpulan lampiran yang memiliki isi tentang objek yang akan diteliti.

4. Wawancara

Percakapan antara dua orang atau lebih (pewawancara dan narasumber atau yang memberikan informasi) untuk tujuan tertentu. Seperti mendapatkan informasi, data, fakta, atau pandangan secara lisan, melalui tanya jawab terarah yang biasanya untuk melengkapi data penelitian.

3.7. Uji instrumen Penelitian

3.7.1. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Skala dalam pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-5. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu objek. Skala likert psikometrik dituangkan dalam bentuk responden tertulis (angket) dan digunakan dalam metode survey. Dengan demikian pengguna instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner sebagai daftar pernyataan yang diberikan kepada pegawai UPTD pasar Prabumulih kota Prabumulih.

Responden akan memilih jawaban yang telah disediakan dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

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

3.7.2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel terikat. SPSS merupakan singkatan dari *Statistical Package for the Social Sciences* adalah sebuah *software* pengolah data statistik atau yang digunakan untuk analisis statistik interaktif atau *batch*. Hal ini digunakan oleh peneliti pasar, perusahaan survei, peneliti kesehatan, pemerintah, peneliti pendidikan, organisasi pemasaran dan lain-lain. Sebuah program aplikasi untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoperasiannya (Handayani, *et al.*, 2023) Dengan memanfaatkan perangkat lunak statistik SPSS. Adapun metode statistik yang digunakan adalah:

3.7.2.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Uji validitas kuesioner dapat dinyatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dapat digunakan sebagai perantara untuk mengungkapkan dan mengetahui sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Rosita *et al.*, 2021). Uji validitas digunakan untuk bisa memastikan bahwa butir-butir pertanyaan dalam instrumen tersebut secara akurat mencerminkan dimensi atau aspek yang ingin diteliti.

Dalam proses menghitung data, penulis menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS Statistic Version 26. SPSS adalah program aplikasi komputer yang digunakan untuk olah data statistik. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah teknik analisis data kuantitatif. Pada analisis data kuantitatif, setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data yang telah dilaksanakan. Untuk menentukan apakah suatu item pertanyaan dari kuesioner valid atau tidak, Penelitian ini menggunakan program SPSS untuk menguji validitas kuesioner dengan membandingkan nilai rhitung dan tabel dengan rumus tabel *degree of freedom* ($df = n - 2$) dan $\alpha = 0,05$ sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan didalam penelitian.

3.7.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu menghasilkan data. Menurut Rosita *et al.*, (2021) Uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Menurut Dewi & Sudaryanto (2020) pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Dalam menghitung reliabilitas menggunakan Cronbach's $\alpha > 0,60$. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila:

1. Hasil *Alpha cronbach's* > 0.6 maka suatu instrumen dikatakan reliabel
2. Hasil *Alpha cronbach's* < 0.6 maka suatu instrumen dikatakan tidak reliabel

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas suatu prosedur dalam analisis statistik yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah data, khususnya variabel residual atau pengganggu dalam model regresi, mengikuti pola distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan

metode, *Kolmogorov-Smirnov* bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak. Menurut pendapat Aditiya *et al.*, (2023) adalah sebagai berikut:

1. Jika hasil signifikan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual terdistribusi dengan normal.
2. Jika hasil signifikan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak terdistribusi normal.

3.8.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menggunakan VIF (Variance Inflation Factor) bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan atau korelasi yang sangat tinggi, bahkan mendekati sempurna, di antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi (Aditiya *et al.*, 2023). Apabila ditemukan adanya gejala multikolinieritas, hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen saling berpengaruh dan signifikan. Ketika multikolinieritas terjadi, langkah yang dapat diambil adalah menghapus variabel dari model regresi. Untuk menentukan hipotesis yang akan diuji dalam uji multikolinieritas, meliputi diantaranya adalah:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance $< 0,10$, maka terjadi multikolinieritas
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila model regresi dari residual tetap antara satu pengamatan dengan lainnya maka disebut homokedastisitas, uji yang baik ialah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas dikatakan signifikan apabila memiliki tingkat signifikan > 0.05 .

3.9. Analisis Regresi Linier Berganda

Bertujuan untuk memberikan wawasan mengenai pengaruh variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) serta membantu dalam memahami hubungan antara variabel-variabel. (Subandra 2022), pada

regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlah lebih dari satu. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) sedangkan variabel dependen adalah kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja pegawai)

a : Nilai konstanta

X_1, X_2 : Variabel independen (Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim)

b_1, b_2 : Koefisien regresi

e : Variabel Kesalahan

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial atau individual (Subandra, 2022). Dengan pengujian ini dapat mengetahui apakah setiap variabel independen yang digunakan dalam suatu model penelitian memiliki kontribusi yang signifikan secara sendiri terhadap perubahan variabel dependen.

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

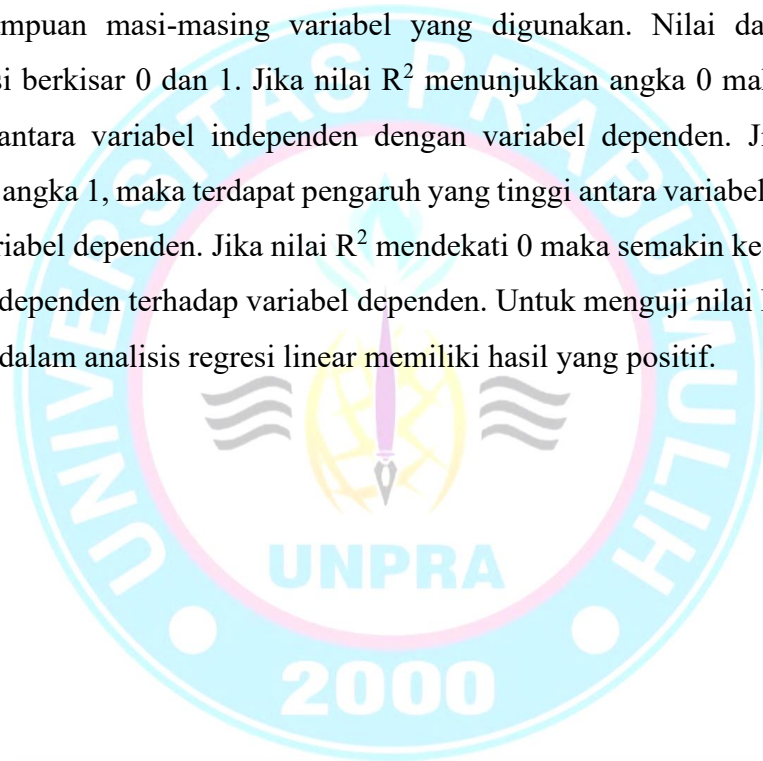
3.10.2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Subandra, 2022). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya semua variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ialah kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran dari kemampuan masing-masing variabel yang digunakan. Nilai dari koefisien determinasi berkisar 0 dan 1. Jika nilai R^2 menunjukkan angka 0 maka tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika nilai R^2 mendekati angka 1, maka terdapat pengaruh yang tinggi antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika nilai R^2 mendekati 0 maka semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji nilai R^2 ialah dari hasil uji F dalam analisis regresi linear memiliki hasil yang positif.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Umum Pasar Tradisional Modern Kota Prabumulih

Pasar Tradisional Modern kota Prabumulih merupakan salah satu program pemerintahan kota Prabumulih, yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman pasar Prabumulih, Kecamatan Prabumulih Utara dengan luas bangunan lebih kurang 100 M². UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pasar Modern Kota Prabumulih beroperasi dibawah naungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih, dengan fokus saat ini pada penataan penjahit, pedagang pakaian, dan pasar kuliner. Pasar Tradisional Modern Kota Prabumulih memiliki 3 lantai dengan pembagian 22 blok mulai dari blok A hingga blok V yang terdiri dari berbagai jenis dagangan yang dijual seperti jasa penjahit pakaian, sandal-sepatu, kelontongan, kemasan, dan macam lainnya, saat ini kios pedagang berjumlah 165 yang masih aktif berjualan di Pasar Tradisional Modern Kota Prabumulih. UPTD Pasar Kota Prabumulih berperan penting dalam bertanggung jawab atas pengelolaan, ketertiban, dan pemungutan retribusi di kawasan Gedung Pasar Tradisional Modern (PTM).

Sebelum melaksanakan pembangunan Pasar Tradisional Modern pada tahun 2014 pemerintahan Kota Prabumulih pada tanggal 16 Juli 2013 menerbitkan Peraturan Daerah (Perda) No 2 Tahun 2013 tentang perlindungan, pemberdayaan Pasar Tradisional dan penataan serta pengendalian toko modern, di mana Perda No. 2 Tahun 2013 tersebut mengatur tentang tata kelola terhadap Pasar Tradisional Modern Kota Prabumulih. Gedung Pasar Tradisional Modern (PTM) Prabumulih dibangun dengan anggaran yang cukup besar untuk menciptakan pusat perdagangan yang bersih, tertata, dan nyaman, untuk menggantikan kesan kumuh pasar tradisional konvensional. Pengundian kios untuk para pedagang dilakukan pada bulan Maret 2015 yang lalu. Saat ini kawasan PTM aktif digunakan untuk berbagai kegiatan ekonomi dan sosial, termasuk pusat kuliner UMKM yang diluncurkan September 2025, pusat ekonomi ibu-ibu, serta lokasi Gerakan Pangan Murah (GPM) untuk pengendalian inflansi.

4.1.2 Visi Dan Misi UPTD Kota Prabumulih

Visi UPTD Kota Prabumulih

Ada pun visi kantor UPTD Kota Prabumulih adalah mewujudkan pelayanan pasar Kota Prabumulih yang representatif menuju peningkatan pendapatan asli daerah (PAD) yang representatif.

Misi UPTD Kota Prabumulih

Ada pun misi kantor UPTD pasar kota Prabumulih adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan peningkatan kualitas sarana atau tempat dan pelayanan pasar kota Prabumulih.
2. Mewujudkan pelaksanaan pelayanan jasa pasar yang cepat dan tepat
3. Mewujudkan kebutuhan sarana dan prasarana pasar kota Prabumulih yang dikembangkan.
4. Memilih wilayah dan ingkungan pasar untuk mempertahankan mutu pelayanan.

4.1.3 Struktur Uptd Kota Prabumulih

Struktur organisasi Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pasar Kota Prabumulih pada gambar 4.1 dibawah ini:



Sumber: UPTD Kota Prabumulih 2026

Gambar 4.1 Struktur UPTD Kota Prabumulih

4.1.4 Deskripsi Tugas UPTD Kota Prabumulih

Tugas wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi perusahaan tidak akan sama, maka dari itu penulis akan membahas tugas dan fungsi dari wewenang dan tanggung jawab dari struktur UPTD Pasar Kota Prabumulih Timur berdasarkan Peraturan Wali Kota Prabumulih No. 88 tahun 2025 tentang uraian tugas UPTD pasar pasal 11, sebagai berikut:

1. Kepala UPTD Pasar

Kepala UPTD pasar mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan UPTD pasar dalam mencapai visi dan misi UPTD pasar:

- 1) Menyusun rencana dan program kerja UPTD pasar
- 2) Mengkoordinasikan penyusunan rencana dan program kerja UPTD
- 3) Merumuskan kebijakan umum UPTD pasar serta menyelenggarakan administrasi berdasarkan kewenangan
- 4) Mendistribusikan tugas kepada bawahan

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pasar

Sub bagian tata usaha mempunyai tugas melaksanakan tugasnya adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun bahan kebijakan teknis di bidang perencanaan, penata usaha keuangan, urusan umum dan kepegawaian
- 2) Menyusun bahan kebijakan di bidang perencanaan, pelaporan, penata usaha keuangan, urusan umum dan kepegawaian
- 3) Melaksanakan penyusunan perencanaan dan pelaporan
- 4) Melaksanakan penata usaha dan keuangan

3. Bendahara UPTD Pasar

Sub bagian Bendahara mempunyai tugas melaksanakan melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud penjabaran tugas sebagai berikut:

- 1) Penyusunan rancangan anggaran
- 2) Pengelolaan administrasi keuangan
- 3) Pembuatan laporan penggunaan keuangan
- 4) Pembantuan kegiatan dalam administrasi keuangan

4. Juru Penagihan Sewa Bulanan dan Tagih Retribusi Harian Pasar

Juruh tagih sewa bulanan dan juruh tagih retribusi harian mempunyai tugas pokok melaksanakan program juruh tagih UPTD pasar:

- 1) Melaksanakan rencana kerja juruh tagih dengan rencana kerja UPTD pasar
- 2) Melaksanakan pemungutan atas retribusi pasar serta pendapatan lain dan hasil pengelolaan pasar dalam jangka waktu bulanan dan harian
- 3) Melaksanakan pembukuan atas semua hasil retribusi pasar serta pendapatan lain dan hasil pengelolaan pasar dalam jangka bulanan dan harian
- 4) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas atau kegiatan kepada atasan.

Tugas Dan Fungsi

1. Bagian Kesatuan kepala dinas

1. Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas;
2. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di Bidang Perindustrian dan Perdagangan, Data dan Informasi yang menjadi kewenangan Kota serta tugas pembantuan yang ditugaskan oleh Provinsi,
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Dinas mempunyai fungsi:
 - a. perumusan kebijakan teknis dalam bidang penguatan dan pengembangan perdagangan, perindustrian , kemetrolagian, peningkatan sarana distribusi erdagangan dan pasar serta perindustrian sesuai dengan kebijakan umum yang di tetapkan Walikota;
 - b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang penguatan dan pengembangan perdagangan, perindustrian dan kemetrolagian, peningkatan sarana distribusi perdagangan dan pasar;
 - c. perumusan dan penetapan kebijakan operasional pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi terhadap pembinaan usaha perdagangan, promosi dan pengembangan perdagangan dan monitoring pengendalian pendaftaran perusahaan, barang beredar.

2. Bagian Kedua Sekretariat Dinas

1. Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris Dinas.

2. Sekretaris Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program dan anggaran serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
3. Dalam melaksanakan tugas, Sekretaris Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi :
 - a. pengoperasian penyusunan rencana dan program kerja kesekretariatan dan Dinas;
 - b. pengoordinasian perumusan kebijakan lingkup kesekretariatan dan Dinas;
 - c. pengoordinasian pelaksanaan kebijakan lingkup kesekretariatan dan Dinas;
 - d. pengoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kesekretariatan dan Dinas;
 - e. pengoordinasian pelaksanaan administrasi kesekretariatan dan Dinas;
 - f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya
4. Uraian tugas Sekretaris Dinas adalah sebagai berikut:
 - a. merencanakan program, kegiatan dan kinerja lingkup Sekretariat dan mengoordinasikan penyusunan rencana kerja, program kerja dan anggaran Dinas berdasarkan kebijakan operasional Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 - b. membina dan mendistribusikan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
 - c. mengoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan umum dan kepegawaian, pengelolaan keuangan, pengoordinasian penyusunan program, data dan informasi serta pengoordinasian tugas-tugas bidang dan UPTD;
 - d. mengoordinasikan perumusan, implementasi dan evaluasi kebijakan lingkup Dinas;

- e. mengoordinasikan penyusunan rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai;
 - f. mengoordinasikan penatausahaan keuangan Dinas;
 - g. mengoordinasikan penyusunan bahan penetapan rencana kerja Daerah Kota yang meliputi Indeks Kepuasan Masyarakat, SOP, rencana kerja serta laporan lainnya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
 - h. melaksanakan pengkajian rumusan kebijakan anggaran;
 - i. melaksanakan Penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Rencana Kerja Anggaran Perubahan;
 - j. melaksanakan Verifikasi Perjalanan Dinas Perangkat Daerah;
 - k. Melaksanakan pemberian masukan, saran dan informasi kepada Kepala Dinas mengenai langkah-langkah yang perlu diambil dibidang tugasnya;
 - l. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Sekretariat dan Dinas; dan
 - m. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Sekretaris Dinas dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan ayat (4) dibantu oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan dan Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.
- 2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Dinas lingkup pelayanan administrasi umum dan kepegawaian.
- 3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:
 - a. penyiapan bahan kebijakan operasional lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
 - b. pelaksanaan kebijakan lingkup administrasi umum dan kepegawaian;

- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
 - d. pelaksanaan administrasi lingkup pelayanan administrasi umum dan kepegawaian; dan
 - e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Dinas sesuai dengan tugasnya.
4. Uraian Tugas Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah sebagai berikut :
- a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
 - c. melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi persuratan yang meliputi penerimaan, pencatatan, pendistribusian dan pengiriman naskah Dinas;
 - d. melaksanakan dan mengoordinasikan pengelolaan kegiatan rapat-rapat kedinasan, kehumasan dan keprotokolan;
 - e. melaksanakan pengelolaan kearsipan naskah Dinas dan dokumentasi kedinasan serta pengelolaan perpustakaan Dinas;
 - f. melaksanakan dan mengoordinasikan pengelolaan kerumahtanggaan, kebersihan, keindahan, ketertiban lingkungan, dan keamanan serta pelayanan administrasi Dinas;
 - g. melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pemeliharaan data serta dokumentasi kepegawaian;
 - h. melaksanakan pengumpulan dan pengolahan administrasi kepegawaian meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun dan cuti pegawai, kartu pegawai, kartu istri/kartu suami, taspen, taperum, asuransi kesehatan pegawai, Surat Keterangan Untuk Mendapatkan Pembayaran Tunjangan Keluarga (SKUMPTK), Perjanjian Kinerja (PK), Fakta Integritas, SOP,

peta nomenklatur dan struktur organisasi dan administrasi kepegawaian lainnya;

- i. melaksanakan dan mengoordinasikan pengelolaan administrasi pengembangan karir, pemberian penghargaan, peningkatan kesejahteraan pegawai dan pengelolaan hukuman disiplin pegawai;
 - j. melaksanakan dan mengoordinasikan penyusunan penilaian prestasi kerja pegawai;
 - k. melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi penatausahaan BMD lingkup Dinas;
 - l. m.melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), ada pelayanan di lingkup Dinas;
 - m.melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
 - n. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan ayat (4) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan.

4. Bagian sub Keuangan dan Perencanaan

1. Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.
2. Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Dinas lingkup pelayanan administrasi umum dan kepegawaian.
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan menyelenggarakan fungsi:
 - a. penyiapan bahan kebijakan operasional lingkup Keuangan dan Perencanaan;
 - b. pelaksanaan kebijakan lingkup administrasi Keuangan dan Perencanaan;
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup Keuangan dan Perencanaan;
 - d. pelaksanaan administrasi lingkup pelayanan administrasi Keuangan dan Perencanaan; dan

- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris Dinas sesuai dengan tugasnya;
4. Uraian tugas Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan adalah sebagai berikut :
 - a. pelaksanaan urusan keuangan;
 - b. pelaksanaan urusan akuntansi, verifikasi keuangan;
 - c. pelaksanaan urusan perbendaharaan, pengelolaan penerimaan negara bukan pajak dan pelaporan keuangan;
 - d. pengelolaan dan penatausahaan barang milik negara;
 - e. penyusunan laporan keuangan;
 - f. penyiapan bahan dan melaksanakan evaluasi realisasi anggaran;
 - g. melaksanakan perumusan penyusunan Laporan Kinerja (LAKIN) Perjanjian Kinerja, Renstra, Renja, LPPD, SIPD, ANJAB dan ABK Enjab, SPP, Indeks Kepuasan Masyarakat dan SOP;
 - h. melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi;
 - i. pengendalian ketatausahaan, kelerbagaan penataan organisasi dan tata laksana;
 - j. pelaksanaan koordinasi dan penyusunan Peraturan Ptrundang-undangan;
 - k. pengelolaan barang milik/kekayaan negara;
 - l. melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja SKPD;
 - m. melaksanakan Penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA);
 - n. melaksanakan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Perubahan;
 - o. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Dalam melaksanakan tugas, fungsi dan uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan ayat (4), Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

5. Bidang Perindustrian

1. Bidang Perindustrian dipimpin oleh seorang Kepala Bidang,
2. Kepala Bidang Perindustrian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup pelayanan Bidang Perindustrian.
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Perindustrian menyelenggarakan fungsi:
 - a. merumuskan Rencana Program dan penjabaran kebijakan teknis di Bidang Perindustrian;
 - b. melakukan penyiapan laporan koordinasi, pengkajian, pemantapan, serta pemberian pendampingan, pemantauan, dan evaluasi di bidang Perindustrian;
 - c. penyiapan bahan kebijakan operasional lingkup Bidang Perindustrian;
 - d. pelaksanaan kebijakan lingkup Bidang Perindustrian;
 - e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup Bidang Perindustrian;
 - f. pelaksanaan administrasi lingkup pelayanan administrasi Bidang Perindustrian; dan
 - g. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Bidang Perindustrian adalah sebagai berikut:
 - a. melaksanakan program pengembangan industri dasar dan aneka, industri kecil dan kerajinan, sarana usaha industri dan program pengembangan sistem pendukung usaha bagian industri meliputi bantuan sarana dan prasarana, peningkatan teknologi produksi, fasilitas pemodalannya, pelatihan, bimbingan teknis, kerjasama kemitraan, promosi kerajinan daerah, standar nasional Indonesia (SNI) dan rekomendasi perizinan industri dan izin usaha industri;
 - b. melaksanakan koordinasi pembinaan, pengembangan dan peningkatan industri dasar dan aneka, industri kecil dan kerajinan, sarana usaha industri, bersama dinas instansi terkait serta fasilitasi kerjasama kemitraan dengan usaha besar baik didalam daerah maupun luar daerah;

- c. melaksanakan pembinaan, pengawasan, monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap industri dasar dan aneka, industri kecil dan kerajinan, serta sarana usaha industri;
- d. melaksanakan koordinasi lintas bidang pada unit organisasi dalam rangka pembinaan dan pengembangan industri dasar dan aneka, industri kecil dan kerajinan, sarana usaha industri; dan
- e. melaksanakan tugas kedinasan lain_ yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Bagian Keempat Bidang Perdagangan

1. Bidang Perdagangan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang,
2. Kepala Bidang Perdagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Perdagangan;
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Perdagangan menyelenggarakan fungsi:
 - a. merumuskan Rencana Program dan penjabaran kebijakan teknis dibidang Perdagangan;
 - b. melakukan penyiapan laporan koordinasi, pengkajian, pemantapan, serta pemberian pendampingan, pemantauan, dan evaluasi di Bidang Perdagangan;
 - c. penyiapan bahan kebijakan operasional lingkup Bidang Perdagangan;
 - d. pelaksanaan kebijakan lingkup Bidang Perdagangan;
 - e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup Bidang Perdagangan;
 - f. pelaksanaan administrasi lingkup pelayanan administrasi Bidang Perdagangan; dan pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Bidang Perdagangan adalah sebagai berikut :
 - a. menyusun rencana operasional di lingkungan bidang pengawasan perdagangan berdasarkan program kerja bidang pengawasan perdagangan serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

- b. mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan bidang pengawasan perdagangan sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- c. memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan bidang pengawasan perdagangan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan bidang pengawasan perdagangan secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan;
- e. memfasilitasi pembinaan manajemen, pemasaran, pengelolaan usaha, modal dan sarana usaha kepada pelaku usaha;
- f. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Bidang Kemetrolgian

1. Bidang Kemetrolgian dipimpin oleh seorang Kepala Bidang.
2. Kepala Bidang Kemetrolgian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Kemetrolgian.
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Kemetrolgian menyelenggarakan fungsi:
 1. merumuskan Rencana Program dan penjabaran kebijakan teknis dibidang Kemetrolgian;
 2. melakukan penyiapan laporan koordinasi, pengkajian, pemantapan, serta pemberian pendampingan, pemantauan, dan evaluasi di bidang Kemetrolgian;
 3. penyiapan bahan kebijakan operasional lingkup Bidang Kemetrolgian;
 4. pelaksanaan kebijakan lingkup Bidang Kemetrolgian;
 5. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup Bidang Kemetrolgian;

6. pelaksanaan administrasi lingkup pelayanan administrasi Bidang Kemetrolagian; dan

8. UPTD Pasar

1. UPTD Pasar dipimpin oleh seorang Kepala UPTD Pasar.
2. Kepala UPTD Pasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup UPTD Pasar.
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala UPTD Pasar menyelenggarakan fungsi:
 - a. melakukan identifikasi aset daerah, yaitu melakukan pengecekan jumlah kios, los, pelataran, dan mendata jumlah pedagang yang aktif dan tidak aktif; dan
 - b. melakukan pengawasan terhadap setoran retribusi harian, uang sewa bulanan, kios, dan los.
4. Dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan ayat (4), Kepala UPTD Pasar dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

9. Kelompok Jabatan Fungsional

1. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh Kepala Dinas pada Pasal 4, Sekretaris Dinas pada Pasal 5, Kasubag pada Pasal 6 dan Pasal 7, Kepala Bidang pada Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10 dan Kepala UPTD Pasar pada Pasal 1
2. Kelompok Jabatan Fungsional Pasar pada ayat (1) mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan pada Kegiatan bidang sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.
3. Dalam melaksanakan tugas, Kelompok Jabatan Fungsional Pada ayat (2) mempunyai fungsi :
 - a. melaksanakan koordinasi penyusunan rencana kerja, program, kegiatan dan anggaran serta melaksanakan koordinasi penyusunan dan penetapan kebijakan teknis operasional;
 - b. penyusunan laporan data dan informasi serta pelaksanaan evaluasi
 - c. pelaksanaan konsultasi, asistensi pada bidang-bidang; dan
 - d. pemberian dukungan teknis administratif.

10. Kelompok Jabatan Pelaksana

1. Jabatan Pelaksana mempunyai fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. (2) Klasifikasi Jabatan Pelaksana terdiri atas: a.klerck: b. operator; dan c.teknisi.
2. lerek adalah klasifikasi omenklatur jabatan pelaksana yang melaksanakan tugas pelayanan administrasi.
3. Operator adalah klasifikasi nomenklatur jabatan pelaksana yang melaksanakan tugas teknis yang bersifat umum,
4. Teknisi adalah klasifikasi nomenklatur jabatan pelaksana ang melaksanakan tugas teknis yang bersifat spesifik
5. Kelompok Pelaksana berkedudukan di bawah Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala UPTD yang berperan selaku Pejabat Penilai Kinerja.

4.2 Karakteristik Responden

Data yang diperoleh dari responden terkait kuesioner untuk mendapatkan untuk karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini digolongkan menjadi empat, yakni karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden terkait usia

Untuk melihat karakteritik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 - 30	6	20%
2	31 - 40	12	40%
3	41 - 50	11	36.67%
4	> 50	1	3.33%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan hasil olah data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia atau umur yaitu responden berusia 20-30 tahun berjumlah enam orang dengan presentase 20%. Karakteristik responden berdasarkan usia atau umur yaitu responden berusia 31- 40 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase 40% merupakan responden terbanyak. Karakteristik

responden berdasarkan usia atau umur yaitu responden berusia 41-50 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 36,67%. Karakteristik responden berdasarkan usia atau umur yaitu responden berusia >50 tahun berjumlah satu orang dengan presentase 3,33%.

2. Karakteristik responden terkait jenis kelamin

Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	43.33%
2	Perempuan	17	56.67%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan hasil olah data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang pegawai dengan presentase 43,33%. Responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang pegawai yaitu 56,67%.

3. Karakteristik responden terkait pendidikan terakhir

Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	17	56.67%
2	D3	1	3.33%
3	SMA/SMK	12	40%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan hasil olah data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu responden terbanyak adalah pendidikan terakhir S1 sebanyak 17 orang pegawai dengan presentase 56,67%. Disusul pendidikan terakhir SMA/SMK yang berjumlah 12 orang dengan presentase 40%. Kemudian pendidikan terakhir D3 ada satu orang dengan presentase 3,33%.

4. Karakteristik responden terkait lama bekerja

Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	1	3.23%
2	1 - 3 Tahun	25	80.65%
3	4 - 6 Tahun	1	3.23%
4	> 6 Tahun	4	12.90%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan hasil olah data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yaitu responden berkerja selama kurang dari satu tahun berjumlah satu orang dengan presentase 3,23%. Karakteristik responden berdasarkan yaitu responden berkerja selama 1- 3 tahun berjumlah 25 orang dengan presentase 80,65% merupakan responden terbanyak. Karakteristik responden berkerja selama 4-6 tahun berjumlah satu orang dengan presentase 3,23%. Karakteristik responden berdasarkan berkerja selama lebih dari 50 tahun berjumlah empat orang dengan presentase 12,90%.

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Untuk tanggapan responden terhadap setiap variabel, akan didasarkan pada nilai skor yang dikelompokkan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan pada analisis deskriptif statistik variabel. Menurut Sugiyono (2023) analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya interval kelas sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

Keterangan:

RS = rentan skala

m = skor maksimal

n = skor minimal

k = jumlah kategori

Langkah dan prosesnya yaitu:

$$RS = \frac{5-1}{5} \quad RS = 0,8$$

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = sangat rendah atau sangat tidak baik.

1,81 – 2,60 = Rendah atau tidak baik.

2,61 – 3,40 = sedang atau cukup.

3,41 – 4,20 = tinggi atau baik.

4,21 – 5,00 = sangat tinggi atau sangat baik.

Berdasarkan kategori tersebut kemudian dapat digunakan untuk menentukan hasil jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel berdasarkan rentan skor jawaban tersebut.

4.3.1 Tanggapan responden Terhadap Lingkungan kerja (X₁)

Untuk mengetahui penilaian dari 30 responden terhadap variabel lingkungan kerja (X₁) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja. Dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan kerja (X₁)n=30

Lingkungan kerja (X _i)			Frekuensi								Jumlah		$\bar{X}_1$
Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
P1	16	80	11	44	3	9	0	0	0	0	30	133	4.43
P2	6	30	18	72	6	18	0	0	0	0	30	120	4.00
P3	11	55	15	60	4	12	0	0	0	0	30	127	4.23
P4	12	60	14	56	4	12	0	0	0	0	30	128	4.27
P5	13	65	14	56	3	9	0	0	0	0	30	130	4.33
P6	6	30	14	56	10	30	0	0	0	0	30	116	3.09
P7	8	40	17	68	5	15	0	0	0	0	30	123	4.01
P8	19	95	6	24	5	15	0	0	0	0	30	134	4.47
P9	8	40	17	68	5	15	0	0	0	0	30	123	4.01
P10	9	45	14	56	7	21	0	0	0	0	30	122	4.07
Nilai Rata-Rata Variabel Lingkungan kerja													4.19

Sumber : Data yang diolah dari kuesioner tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 4,19 menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja dengan nilai tertinggi sebesar 4.47 diketahui bahwa Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya. Kemudian nilai paling terendah sebesar 3.09 ini bahwa Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.3.2 Tanggapan responden kerja sama tim (X₂)

Untuk mengetahui penilaian dari 30 responden terhadap variabel kerja sama tim (X₂) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kerja sama tim. Dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap kerja sama tim (X₂) n=30

kerja sama tim (X ₂)				Frekuensi							Jumlah		X̄ ₂
Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
P1	14	70	12	48	4	12	0	0	0	0	30	130	4.33
P2	10	50	12	48	8	24	0	0	0	0	30	122	4.07
P3	14	70	11	44	5	15	0	0	0	0	30	129	4.03
P4	15	75	8	32	7	21	0	0	0	0	30	128	4.27
P5	11	55	11	44	8	24	0	0	0	0	30	123	4.01
P6	11	55	10	40	9	27	0	0	0	0	30	122	4.01
P7	13	65	10	40	7	21	0	0	0	0	30	126	4.02
P8	8	40	15	60	7	21	0	0	0	0	30	121	4.03
P9	12	60	12	48	6	18	0	0	0	0	30	126	4.02
P10	4	20	17	68	9	27	0	0	0	0	30	115	3.83
Nilai Rata-Rata Variabel kerja sama tim													4.14

Sumber : Data yang diolah dari kuesioner tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 4,14 menunjukkan bahwa kerja sama tim baik. Tanggapan responden terhadap kerja sama tim dengan nilai tertinggi sebesar 4.33 diketahui bahwa Setiap anggota tim bertanggung jawab

terhadap tugas yang diberikan. Kemudian nilai paling terendah 3.83 ini bahwa Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota.

4.3.3 Tanggapan responden Terhadap Kinerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 30 responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai. Dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y) n=30

Kinerja Pegawai (Y)				Frekuensi								Jumlah		$\bar{Y}$
Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS					
		5		4		3		2		1				
P1	8	40	16	64	6	18	0	0	0	0	30	122	4.07	
P2	9	45	10	40	11	33	0	0	0	0	30	118	3.93	
P3	6	30	15	60	8	24	1	2	0	0	30	116	3.87	
P4	8	40	17	68	5	15	0	0	0	0	30	123	4.01	
P5	13	65	16	64	1	3	0	0	0	0	30	132	4.04	
P6	7	35	22	88	1	3	0	0	0	0	30	126	4.02	
P7	9	45	16	64	5	15	0	0	0	0	30	124	4.13	
P8	16	80	13	52	1	3	0	0	0	0	30	135	4.05	
P9	10	50	14	56	6	18	0	0	0	0	30	124	4.13	
P10	15	75	10	40	5	15	0	0	0	0	30	130	4.33	
Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai													4.17	

Sumber: Data yang diolah oleh kuesioner tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 4,17 menunjukkan bahwa kinerja pegawai baik. Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dengan nilai tertinggi sebesar 4.33 diketahui bahwa Saya mudah menyesuaikan diri saat bekerja bersama orang lain. Kemudian nilai paling terendah 3.87 ini bahwa Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik.

4.4 Hasil Analisis 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 Stastitical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kerja sama tim (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y).

4.4.1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah pertanyaan pada setiap variabel valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 dan menggunakan hasil dari data kuesioner yang berjumlah 30 responden. Pada penelitian ini nilai r tabel = 0.361 yang diperoleh dengan melihat tabel validitas $N=30$ dan $\alpha=5\%$. $Df = n-2$, $30-2 = 28$ Maka dari itu, item dinyatakan valid apabila r hitung > 0.361 . Hasil dari uji validitas bisa dilihat pada tabel 4.8, 4.9, dan 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X_1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	37.43	14.806	.546	.795
X1_2	37.87	15.085	.524	.797
X1_3	37.63	14.999	.506	.799
X1_4	37.60	15.972	.372	.820
X1_5	37.53	15.154	.491	.800
X1_6	38.00	14.138	.628	.785
X1_7	37.77	15.151	.491	.800
X1_8	37.40	14.386	.532	.796
X1_9	37.77	14.806	.565	.793
X1_10	37.80	15.269	.398	.811

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Dapat disimpulkan bahwa data-data yang didapat dari kuisisioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel lingkungan kerja bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, karena menunjukkan bahwa r hitung $> r$ tabel yang berarti semua pernyataan dikatakan Valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel kerja sama tim X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	37.07	19.099	.658	.809
X2_2	37.33	18.920	.609	.813
X2_3	37.10	19.266	.588	.816
X2_4	37.13	18.602	.618	.812
X2_5	37.30	19.390	.518	.822
X2_6	37.33	19.747	.444	.830
X2_7	37.20	19.407	.513	.823
X2_8	37.37	19.206	.631	.812
X2_9	37.20	20.924	.365	.841
X2_10	37.57	20.875	.406	.832

Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26

Dapat disimpulkan bahwa data-data yang didapat dari kuisioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel kerja sama tim bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, karena menunjukkan bahwa r hitung > r tabel yang berarti semua pernyataan dikatakan Valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	37.60	13.214	.601	.769
Y_2	37.73	13.720	.376	.799
Y_3	37.80	12.648	.627	.765
Y_4	37.57	13.771	.510	.780
Y_5	37.27	15.168	.380	.803
Y_6	37.47	14.740	.467	.788
Y_7	37.53	13.361	.580	.772
Y_8	37.17	14.213	.503	.782
Y_9	37.53	14.602	.383	.807
Y_10	37.33	12.920	.591	.770

Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26

Dapat disimpulkan bahwa data-data yang didapat dari kuisioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel kinerja pegawai bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, karena menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti semua pernyataan dikatakan Valid.

4.4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, pengujian reliabilitas menggunakan rumus alpha cronbach dengan koefisiennya 0,60. Hasil uji realibilitas untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
lingkungan Kerja	0,816	0,6	Reliabel
Kerja sama tim	0,836	0,6	Reliabel
Kinerja	0,802	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.9 diatas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan (X_1) sebesar 0,816 variabel sama tim (X_2) sebesar 0,836 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,802. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang akan dilakukan dinyatakan lulus dari setiap uji normalitas data, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas suatu prosedur dalam analisis statistik yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah data, khususnya variabel residual atau pengganggu dalam model regresi, mengikuti pola distribusi normal.

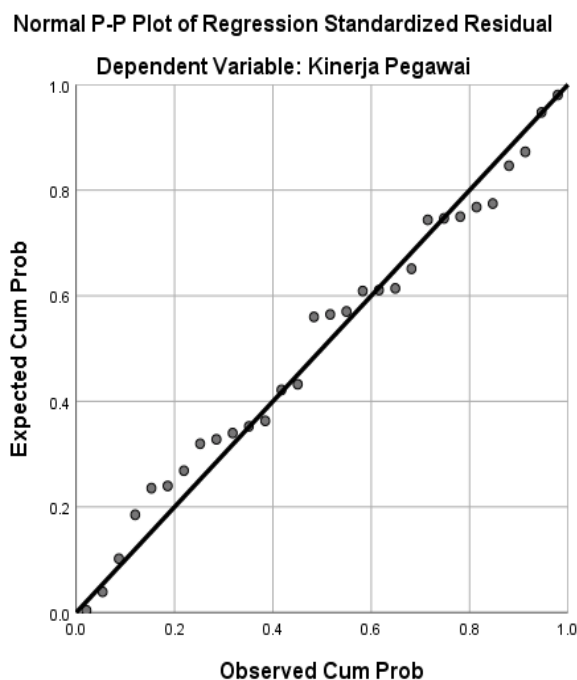
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan kerja	.138	30	.148	.938	30	.282
Kerja sama tim	.170	30	.207	.938	30	.180
Kinerja pegawai	.161	30	.405	.959	30	.285

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja (X1) sebesar 0,282, kerja sama tim (X2) sebesar 0,180, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,285. Seluruh signifikansi lebih besar dari 0.05 yang artinya data setiap variabel berdistribusi normal. Uji normalitas data dapat dilakukan metode grafik P-Plot bertujuan untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Bisa dilihat pada gambar grafik P-Plot dibawah ini:



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot

Dapat di lihat dari gambar 4.2 di atas memperlihatkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian ini berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan guna mengetahui pada variabel independen yang pakai dalam model regresi terdapat hubungan atau tidak diantaranya. Model regresi sendiri dapat dianggap baik apabila pada variabel independen tidak terjadi korelasi diantaranya. Hasil uji multikolinieritas bisa dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinierita

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.961	4.564		.430	.671		
Lingkungan Kerja	.660	.099	.688	6.683	.000	.903	1.108
Kerja Sama Tim	.291	.086	.347	3.370	.002	.903	1.108

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

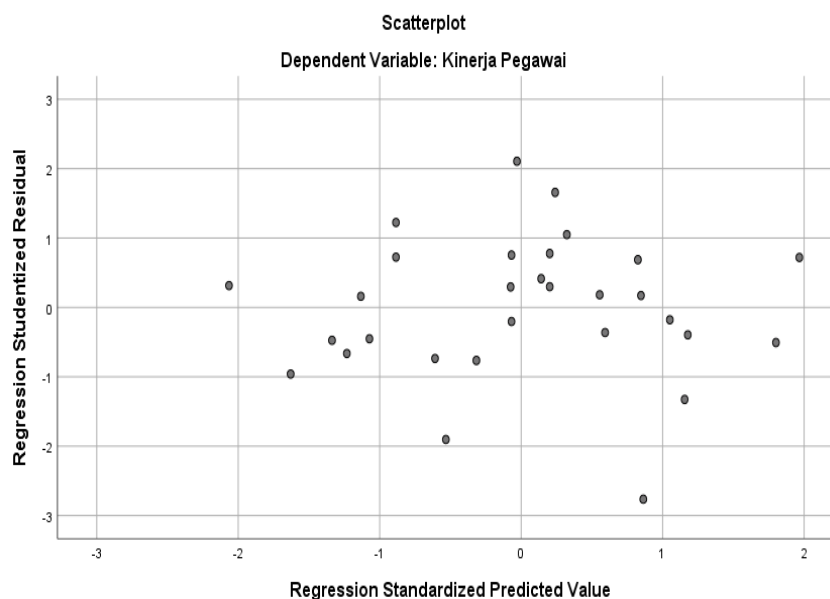
Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar $1.108 < 10$ dengan nilai tolerance sebesar $0,903 > 0,10$ sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolineritas. Nilai VIF untuk variabel kerja sama tim (X_2) sebesar $1.108 < 10$ dengan nilai tolerance sebesar $0.903 > 0,10$ sehingga variabel kerja sama tim dinyatakan tidak terjadi gejala multikolineritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila model regresi dari residual tetap antara satu pengamatan dengan lainnya maka disebut homokedastisitas, uji yang baik ialah

tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas bisa dilihat pada gambar *scatterplot* dibawah ini:



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari gambar 4.3 diatas diperoleh dari olahan SPSS 26 yang dapat dilihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Serta dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.6 Metode Analisis

Metode analisis data ini yaitu tahapan dari proses penelitian dimana semua data-data yang telah dikumpulkan akan dilakukan proses analisis untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut.

4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini bertujuan agar dapat memahami apakah variabel independen mempunyai dampak pada variabel dependen. Dalam analisis regresi, tujuan yang lain yaitu dapat membuktikan suatu hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Hasil uji analisis regresi linier berganda bisa dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	1.961	
	Lingkungan Kerja	.660	.688
	Kerja Sama Tim	.291	.347

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.13, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 1,961 + 0,660 X_1 + 0,291 X_2 + \text{eror}$$

Dengan persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.961 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Lingkungan kerja dan Kerjasama tim sama dengan nol (0) atau dianggap konstan, maka variabel kinerja pegawai akan bernilai 1,961
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja adalah sebesar 0,660 yang menunjukan variabel dari Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai hasil ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Lingkungan kerja akan menaikkan kinerja pegawai 0,660.
3. Nilai koefisien regresi Kerjasama tim adalah sebesar 0,291 yang menunjukan variabel dari Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hasil ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Kerjasama tim akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,291.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Dengan pengujian ini dapat mengetahui apakah setiap variabel independen yang digunakan dalam suatu model penelitian memiliki kontribusi yang signifikan secara sendiri terhadap perubahan variabel dependen.

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji parsial bisa dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.961	4.564		.430	.671		
Lingkungan Kerja	.660	.099	.688	6.683	.000	.903	1.108
Kerja Sama Tim	.291	.086	.347	3.370	.002	.903	1.108

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka nilai t tabel pada $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$. $\alpha = 0,05$ isi dua arah pada 2.052. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil uji t pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.683 lebih besar dari t_{tabel} 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Artinya Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Maka H_1 diterima, H_0 ditolak.

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

Dari hasil uji t Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.370 lebih besar dari t_{tabel} 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0.002 Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Artinya Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka, H_2 diterima, H_0 ditolak.

4.7.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah variabel bebas (independen) terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependen). 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 $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.17 di bawah ini: untuk menghitung nilai F tabel menggunakan rumus di bawah ini: nilai F tabel pada $df_1=k-1=2-1=1$, $df_2=n-k-1=30-2-1=27$, $\alpha=0,05$ adalah 3, 34.

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.621	2	179.811	38.825	.000 ^b
	Residual	125.045	27	4.631		
	Total	484.667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan dari tabel 4.15 diatas maka dapat dikatakan berdampak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebaliknya tidak terdapat dampak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $38.825 > 3.34$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_3 diterima, H_0 ditolak artinya bahwa adanya dampak positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kerja Sama Tim (X_2) secara simultan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_3) diterima.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan guna menilai seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Untuk menghitung koefisien determinasi, dapat dilihat dari Adjusted R Square semakin mendekati 1 maka model dapat menjelaskan dengan baik. Hasil uji koefisien determinasi bisa dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.742	.723	2.152	1.797

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diketahui memiliki nilai sebesar 0,723. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Kerja Sama Tim (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 72,3% sedangkan sisanya 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD Pasar Kota Prabumulih. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_1 diterima. Artinya semakin baik Lingkungan kerja pegawai maka, semakin tinggi pula tingkat Kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang berdampak positif terhadap Kinerja pegawai juga dapat dipahami dari perspektif organisasional. Lingkungan kerja yang nyaman sangat berpengaruh untuk aktivitas Kinerja pegawai, sehingga dapat beradaptasi lebih cepat terhadap para pegawai yang lain apabila lingkungan kerja yang baik dan hubungan pegawai yang baik.

Pada Uji Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,660 artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,660. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.683 > 2.052$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wandiro. *et al.* 2025) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi (Studi pada UPT Badan Pengawas Obat dan Makanan di Provinsi Maluku Utara). Dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan hasil pekerjaannya pun akan sangat memuaskan.

2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap kinerja Pegawai pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Pasar Kota Prabumulih sehingga dapat diambil keputusan bahwa H2 diterima. yang Kerjasama tim berdampak positif terhadap Kinerja pegawai juga dapat dipahami dari perspektif organisasional. Pegawai yang memiliki Kerjasama tim yang adil cenderung lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya dengan adanya Kerjasama tim yang diberikan kepada pegawai memberi dampak positif. Hal ini tidak hanya meningkatkan Kinerja pegawai individu, tetapi juga kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pada Uji Hipotesis pertama (H2) menyatakan bahwa kerja sama tim (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi X2 (kerja sama tim) sebesar 0,291 artinya apabila variabel kerja sama tim mengalami Kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y)

akan meningkat sebesar 0,291. Variabel kerja sama tim (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.370 > 2.052$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kerja sama tim (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Audiana, *et al.* 2024) berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki kerja sama tim yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan hasil pekerjaannya akan sangat memuaskan.

3. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kerjasama tim secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD Pasar Kota Prabumulih. sehingga dapat diambil keputusan bahwa H3 diterima. Artinya, kombinasi bahwa Lingkungan Kerja dan Kerjasama tim yang saling mendukung menunjukkan bahwa UPTD Pasar Kota Prabumulih dapat memanfaatkan kedua faktor ini sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja kerja dan kualitas pegawainya.

Untuk mengetahui hasil uji F Lingkungan kerja (X1) dan kerja sama tim (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $38.825 > 3,34$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel kerja sama tim terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 72.3% sedangkan sisanya 27.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X1)

dan kerja sama tim (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Audiana, *et al.* 2024) berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki kerja sama tim yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan hasil pekerjaannya akan sangat memuaskan.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.683 > 2.052$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Kerjasama tim (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.370 > 2.052$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih. ditunjukkan oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $38.825 > 3,34$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel kerja sama tim (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 72,3% sementara sisanya 27,7% yang lainnya itu dipengaruhi oleh faktor luar model penelitian.

5.2. Saran

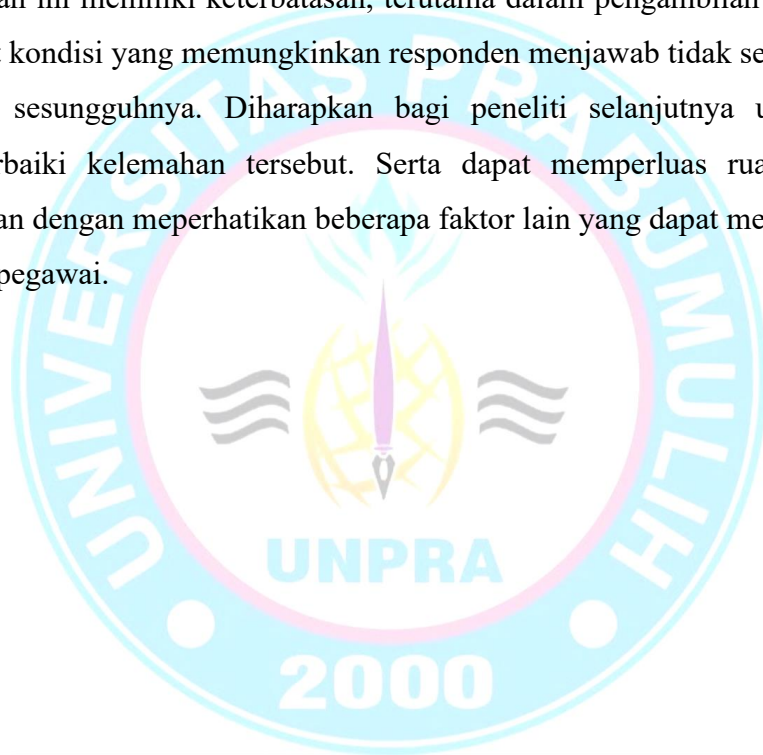
Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih
 - 1) Berdasarkan permasalahan lingkungan kerja, maka peneliti menyarankan agar pegawai pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih dapat meningkatkan kerja sama dan kekompakkan antar pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Berdasarkan permasalahan kerja sama tim, maka peneliti menyarankan agar pegawai pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih lebih memperhatikan tugas-tugas yang diberikan sehingga sesuai dengan kemampuan masing-masing setiap pegawainya.
- 3) Berdasarkan permasalahan tentang kinerja pegawai, maka peneliti menyarankan pegawai pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih meningkatkan hasil pekerjaan agar menciptakan dan memiliki kualitas kerja yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dalam pengambilan data karena terdapat kondisi yang memungkinkan responden menjawab tidak sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperbaiki kelemahan tersebut. Serta dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan memperhatikan beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Andasari, W., Tanjung, M., & Sinaga, N.A. 2025. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Keamanan Di Kota Abc. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, Volume : 04 Nomor 01.
- Asrulla, Risnita, & Jailani, M.S. 2023. Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal pendidikan tambusai*, vol. 7, N0. 3.
- Audiana, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. 2024. Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, Vol. 3 No. 2.
- Azzahra, S. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Louki Fragrance. *Skripsi*. Jakarta:Universitas Bina Sarana Informatika.
- Haryanti,D & Winarsih, E. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha Dan Ilmu Ekonomi (Wiranomika)*, Vol.3 Halaman 01-09.
- Haryanto, S. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Bjb Cabang Tamansari Kota Bandung. *Skripsi*. Bandung:Universitas Sangga Buana.
- Joko Handoyo. 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Trimitra Baterai Prakasa. *Skripsi*. Jakarta:Universitas Bina Sarana Informatika.
- Marhalinda & Supiandini, A. 2022. Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, Vol 5 No 3.
- Nainggolan, H. 2023. Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23 Nomor 2.

Peraturan Wali Kota Prabumulih No. 88 tahun 2025 tentang uraian tugas UPTD pasar pasal 11.

Putri, E.F., Jannah, F.S & Febrianti, D. 2025. Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mie Gacoan Cabang Kraksaan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, Volume 2, No. 2.

Ramadhan, E. 2024. Pengaruh Fitur Keamanan, Kepercayaan Dan Literasi Finansial Terhadap Minat Masyarakat Menggunakan Uang Digital (Studi Pada Masyarakat Kelurahan Boneoge). *Skripsi*. Datokarama Palu: Universitas Islam Negeri.

Rosid, M.C., Wanta, & Hidayaty, D.E. 2024. Engaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Yangtze Optical Fibre Indonesia. *Journal Of Economic, Business And Accounting*, 7(4):7158-7168.

Rosinta. 2024. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi*. Makassar:Universitas Muhammadiyah Makassar.

Subandra, A. 2022. Pengaruh transparansi akuntabilitas dan partisipasi masyarakat terhadap pengelolaan keuangan desa. *Jurnal of accounting and business*, vol. 4 No. 2, 2022, Hal. 41-48.

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, Cv.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJA SAMA TIM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
UPTD PASAR KOTA PRABUMULIH**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai UPTD Kota Prabumulih

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi Universitas Prabumulih. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi di Universitas Prabumulih, maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi angket yang telah disediakan. Dengan judul " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih". Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dyah Eka Apriyanti

Nim : 2022110030

Prodi : Manajemen

Angket ini bukan tes psikologi dari atasan atau dan manapun, maka dan itu Bapak/Ibu/Sdr tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Sdr adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr selama ini. Setiap jawaban yang diberikan adalah bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih.

Prabumulih, Desember 2025

Dyah Eka Apriyanti

Univeritas Prabumulih

No Responden

DAFTAR PERTANYAAN

Bagian I

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : _____
2. Nama :
3. Usia : ☐ 18 – 25 ☐ 26 - 35
☐ 36 – 45 ☐ > 46
4. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
5. Pendidikan terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma (D3)
☐ Strata (S1) ☐ Magister (S2)
6. Jabatan/pekerjaan :
7. Lama bekerja : ☐ < 1 tahun ☐ 1 – 3 tahun
☐ 4 – 6 tahun ☐ > 6 tahun

Bagian II

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada kantor UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pasar Kota Prabumulih.
2. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi Saudara dan berilah tanda (☐) pada jawaban yang sesuai di kolom yang telah disediakan.
 1. Sangat Setuju (SS)
 2. Setuju (S)
 3. Netral (N)
 4. Tidak Setuju (TS)
 5. Sangat Tidak Setuju (STS)

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA		JAWABAN				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Suasana kerja di tempat saya bekerja terasa nyaman.					
2.	Lingkungan kerja mendukung saya untuk bekerja dengan tenang.					
3.	Kondisi kerja di kantor membuat saya betah bekerja.					
4.	Suasana kerja yang ada meningkatkan semangat kerja saya.					
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.					
6.	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7.	Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik.					
8.	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya.					
9.	Peralatan kerja yang disediakan mempermudah saya dalam bekerja.					
10.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.					

VARIABEL KERJA SAMA TIM		JAWABAN				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap anggota tim bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab saya dalam tim.					
3.	Setiap anggota tim memberikan kontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya aktif berkontribusi dalam kegiatan kerja tim.					
5.	Anggota tim mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja.					
6.	Saya bekerja secara maksimal demi keberhasilan tim.					

7.	Anggota tim bersikap jujur dalam menjalankan tugas.					
8.	Saya selalu bersikap jujur dalam bekerja sama dengan tim.					
9.	Pembagian tugas dalam tim dilakukan secara adil.					
10.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota.					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI		JAWABAN				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
2.	Volume pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.					
3.	Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik					
4.	Saya bekerja dengan teliti dan minim kesalahan.					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6.	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik					
7.	Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik di tempat kerja.					
8.	Saya jarang datang terlambat ke tempat kerja.					
9.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim.					
10.	Saya mudah menyesuaikan diri saat bekerja bersama orang lain.					

Lampiran 2 Tabulasi Penelitian

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

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

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

Lampiran 3 Data responden

No	Nama	L/P	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	Tanggal Lahir
1	Firdiand Handra, SH	L	Ka. UPTD Pasar	19	S1	12/12/1978
2	Rusky Ranty	P	kasubag	17	SMA	10/16/1984
3	Handy Virdiansyah	L	Staf Penagihan Sewa	19	SMA	9/17/1981
4	Adrian, SE	L	bendahara	3	S1	6/13/1981
5	Hika Damayanti, SE	P	Penyuluh Perindag	2	S1	12/31/1993
6	Lidya Tri Angraini, SH	P	Analisis Perdagangan	2	S1	4/16/1985
7	Oktariza, SE	P	Perencanaan	2	S1	10/21/1990
8	Mery Sepriyani, SE	P	Analisis Perdagangan	1	S1	9/10/1983
9	Ridho Anwar,SE	L	Analisis Perdagangan	3	S1	1/17/1995
10	Windaria, SE	P	Analisis Perdagangan	3	S1	3/28/1990
11	Nur Ervi Saputri, SE	P	Analisis Perdagangan	3	S1	6/1/1995
12	Selvia Jelita, S.M	P	Penyuluh Perindag	3	S1	1/12/1998
13	Sudarsono, SE	L	Perencanaan	3	S1	5/3/1985
14	Ade vitaloka , S.Ak	P	Perencanaan	2	S1	7/10/1996
15	Rahmadan Rizki Saputra, S,H	L	Analisis Perdagangan	2	S1	4/21/1990
16	Robert Leartenia, A.md	L	Arsiparis	3	S1	1/15/1986
17	Larassati Indah, SE	P	Perencanaan	1	S1	12/24/1995
18	iqlima Nabila Suciani,S,M	P	Perencanaan	1	S1	4/11/1990
19	Zulvi Cahyono,SE	L	Perencanaan	1	S1	12/7/1997
20	Yuliani, A.Md	P	Pengadministrasi perkantoran	1	D3	7/5/1979
21	Dyah eka apriyanti	P	Pengadministrasi perkantoran	1	SMA	4/26/1991
22	Oktiana	P	Pengadministrasi perkantoran	1	SMA	10/17/1997
23	Darwin	L	Pengadministrasi perkantoran	1	SMA	1/19/1974
24	Rangga Rizki Saputra	L	Pengadministrasi perkantoran	1	SMA	6/16/1994
25	Rika wedyaleta	P	Pengadministrasi perkantoran	1	SMA	9/20/1981
26	Elyza	P	Pengadministrasi perkantoran	17	SMA	1/2/1983
27	Tiara Endah sari	P	Pengadministrasi perkantoran	6	SMA	7/17/1995
28	Alamsyah	L	Pengadministrasi perkantoran	1	SMA	6/4/1984
29	Fadhel Luthfi junial	L	Pengadministrasi perkantoran	1	SMA	6/27/2000
30	Septian riansyah	L	Pengadministrasi perkantoran	1	SMA	9/3/2003

Lampiran 4 Surat Penelitisan

	PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PASAR Jalan Jendral Sudirman Telp. (0713) 325150 Prabumulih Kode Pos 31121
---	--

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Firdiand Handra,SH

Jabatan : Kepala UPTD Pasar

Unit kerja : UPTD Pasar Prabumulih

Alamat : Jalan Jendral Sudirman Kec.Prabumulih Utara Kota Prabumulih

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dyah eka Apriyanti

Nim : 2022110030

Program studi : Manajemen

Perguruan tinggi : Universitas Prabumulih

Telah melaksanakan penelitian di UPTD Pasar Kota Prabumulih dengan judul
 “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja sama tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD
 Pasar Kota Prabumulih”

Penelitian tersebut telah dilaksanakan dengan baik dan dinyatakan selesai, demikian
 surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 21 Mei 2026


 Kepala UPTD Pasar
FIRDIAND HANDRA,SH
 Nip.19781212200604 1 011

Lampiran 5 Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DYAH EKA APRIYANTI
NIM : 2022110030
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	TandaTangan	Ket
05/12/2025	BAB-I	- Revisi: Latar Belakang Masalah - Variabel Digelompokkan sesuai dg referensi		
10/12/2025	BAB. I	Acc BAB. I		
12/12/2025	BAB II	- Revisi: Teori ditambahkan Referensi penelitian terdahulu		
16/12/2025	BAB. II	Acc BAB. II		
17/12/2025	BAB. III	- Revisi: BAB. III - Metode Analisis Regresi Linier Berganda		
18/12/2025	BAB. III	Acc BAB. III		

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



H. Desliana, S.E., M.M
NIDN. 02244740641230233

Dosen Pembimbing I



Resi Marina, 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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : DYAH EKA APRIYANTI
NIM : 2022110030
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim
 Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota
 Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/05/2024	PAB. IV	PAB. IV Acc		
12/05/2024	PAB. V	Revisi PAB V Keiimpulan & Saran		
21/05/2026	PAB. V	Acc Bab V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. N. Desiana, S.E., M.M.
NUPTR. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina
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:



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : DYAH EKA APRIYANTI
NIM : 2022110030
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	TandaTangan	Ket
Selesai 18/11/21	BAB I	- Teknik Penulisan. - Judul Form TNA 14 1 Spasi - Logo Berdimensi 2,5 cm. - Margin 4: 3:3:3. - Dalam Naskah Spasi 1,5 - Jarak antar judul BAB - ke sub-bab 2 Spasi. - Penulisan Sumber kutipan - daftar. - Referensi dan 2020 kea. - Rumus masuk.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desliana, S.P., M.M
NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NIDN. 0213057202

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : DYAH EKA APRIYANTI
NIM : 2022110030
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim
 Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota
 Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	TandaTangan	Ket
Selasa 25/11/25	BAB I	- Telus penulisan - Fenomena Gap & tipuan - dan lain-lain variabel dgn - Realita pka objek peneri - Sitasi / kutipan.		
Rabu 3/12/25	BAB I	- Perbaikan/kehikan. - Fenomena Gap. - Margin bawah: 3 cm - Istirahat penelitian & - pakek.	 	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Djalila, S.E., M.M
NIDN. 2544240641230233

Dosen Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NIDN. 0213057202

Jalan Putra 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 : DYAH EKA APRIYANTI
NIM : 2022110030
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim
 Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota
 Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

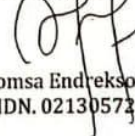
Tanggal	Pembahasan	Komentar	TandaTangan	Ket
Jum- 5/12/15	BAB I	- Ace - lanjut w bab II		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**



Dr. H. Desliana, S.E., M.M
 NIDN. 2544240641230233

Dosen Pembimbing II



Romsa Endrekson, S.P.,M.M
 NIDN. 0213057302

Kampus 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 : DYAH EKA APRIYANTI
NIM : 2022110030
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	TandaTangan	Ket
Rabu. 10/12/23	BAB II	- Teknik Penulisan. - Sitasi/ Kutipan. - Hipotesis		
Jumat 12/12/23	BAB II	- Kc - Lanjutkan bab II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desizana, S.E., M.M
NIDN 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NIDN 0213057202

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 : DYAH EKA APRIYANTI
NIM : 2022110030
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	TandaTangan	Ket
Selasa 16/12-2	SAB III	- Uraian Penulisan - Kriteria Jg/analisis		
	Prak III	- Definisi Pemasaran - Cg Hipotesis		
	Prak III	- Acc - persiapkan Full Paper. - persiapkan Slide PPT. - persiapkan Outline - persiapkan Seminar Paper		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desiana, S.E., M.M
NPTN. 25449/0641230233

Dosen Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NIDN. 0213057202

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : DYAH EKA APRIYANTI
NIM : 2022110030
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	TandaTangan	Ket
Rabn 22/4/20	BAB IV	- Uj. Hipotesis Uj t dan Uj. F ditun - Perulu No. 08 th 2019 teng. VPTT.		
Rabn 25/4/20	BAB IV	- Acc. - Lanjutkan bab IV		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



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

Dosen Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

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:



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : DYAH EKA APRIYANTI
NIM : 2022110030
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	TandaTangan	Ket
Selesai 18/11/21	BAB I	- Teknik Penulisan. - Judul Form TNA 14 1 Spasi - Logo Berdimensi 2,5 cm. - Margin 4:3:3:3. - Dalam Naskah Spasi 1,5 - Jarak antar judul BAB ke sub-bab 2 spasi. - Penulisan Sumber kutipan kefa. - Referensi dari 2020 kea. - Rumus masuk.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desliana, S.P., M.M
NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NIDN. 0213057202

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

Lampiran 6 Hasil Uji SPSS

Hasil Uji Realibilitas

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

Kerja Sama Tim

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

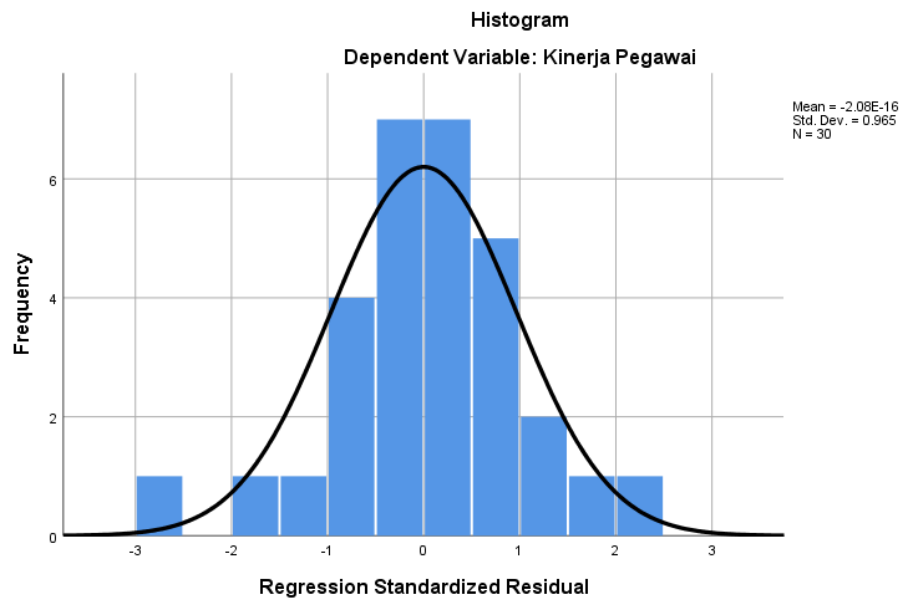
Hasil uji regresi linear berganda, uji t, dan uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.961	4.564		.430	.671		
	Lingkungan Kerja	.660	.099	.688	6.683	.000	.903	1.108
	Kerja Sama Tim	.291	.086	.347	3.370	.002	.903	1.108

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07651470
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.084
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
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.

Lampiran 7 Tabel R

Tabel R Untuk 1-500

By @SUJI DATA

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
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8953
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

Lampiran 8 Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 9 Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 10 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

Dyah Eka Apriyanti adalah nama penulis dari skripsi ini. Lahir pada tanggal 26 April 1991, di Prabumulih Kampung Legok RT. 002 RW. 001 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih. Penulis pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri 18 Prabumulih pada tahun

1997 dan tamat tahun 2002 pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Prabumulih dan tamat pada tahun 2005. Setelah tamat di SMP Negeri 3 Prabumulih, penulis melanjutkan ke SMA YAYASAN BAKTI Prabumulih dan tamat pada tahun 2008. Kemudian pada tahun 2022 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang InsyaAllah penulis tamat pada tahun 2026 ini. Dengan ketekunan, kerja ikhlas, dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pasar Kota Prabumulih”**.