

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI MIWA *PINEAPPLE*
PRABUMULIH**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi
(S.E) pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis



Oleh :
Fikri Sopyan A
2021110024

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kayrawan di Koperasi Miwa Pineapple Prabumulih

Disusun oleh :

Nama : Fikri Sopyan A

NIM : 2021110024

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
Resi Marina, S.E., M.Si Pembimbing 1	21 Juli 2025	
Hj. Yelli aswariningsih, S.H., M.H Pembimbing 2	21 Juli 2025	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih



LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Kayrawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih

Disusun Oleh

Nama : Fikri Sopyan A

NIM : 2021110024

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Ketua Penguji


Resi Marina S.E., M.Si.

NIDN. 0226067702

Anggota Penguji I


Amandin, S.Pt., M.M.

NIDN. 0207088802

Anggota Penguji II


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

NIDN. 0220107905

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Prabumulih


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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fikri Sopyan A
Nim : 2021110024
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih Mei 2025
Yang Membuat Pernyataan,



Fikri Sopyan A
Nim.2021110024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Pendidikan adalah senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk mengubah dunia”.

(Nelson Mandela)

“Skripsi ini bukan hanya tentang gelar, tapi tentang ketulusan membantu, kesabaran menanti, dan keberanian melangkah meski berkali-kali hampir runtuh. Sebab aku percaya, hasil terbaik datang dari proses yang penuh keikhlasan.”

(Fikri Sopyan A)

Kupersembahkan Kepada

1. Alm Bapak Hermanto.
2. Ibu Helmiyati.
3. Fikram Arvarabi.
4. Laura Aryani.
5. Larisa Eliani.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.
8. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2021.
9. Kampus dan Almamaterku.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih

Oleh :

Fikri Sopyan A

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email: fikrisovian09@gmail.com

ABSTRAK

Fikri Sopyan A'' *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih*".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 30 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari responden Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 26. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,028 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan $0,005 < 0,05$. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Motivasi Kerjas, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

**The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee
Performance At Miwa Pineapple Cooperative, Prabumulih City**

By:

Fikri Sopyan A

Faculty of Economics and Business, Prabumulih University

Email: fikrisovian09@gmail.com

ABSTRACT

Fikri Sopyan A” The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at Miwa Pineapple Cooperative, Prabumulih City”.

This study aims to determine the influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at Miwa Pineapple Cooperative, Prabumulih City. This study uses a quantitative method, namely the entire population sampled as many as 30 respondents. The data used in this study are primary data, namely the results of questionnaires obtained from respondents at Miwa Pineapple Cooperative, Prabumulih City. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the assistance of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 26 computer program. The results of the study indicate that Work Motivation has a significant effect on Employee Performance with a significant value $0.01 < 0.05$. Work Environment has a significant effect on Employee Performance $0.005 < 0.05$. Work Motivation and Work Environment have a simultaneous effect on Employee Performance with a significant F value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih.”

Ini di buat untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi. Penulis menyadari dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik bagi penyusun maupun dari segi disiplin ilmu, hal ini di sebabkan karena pengetahuan yang terbatas.

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi, manfaat bagi pengembananagan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), Serta menjadi refrensi pada pihak pihak terkait. Khususnya bagi Penulis dan pembaca Semoga rahmat dan hidayahnya yang senantiasa terlimpah kepada kita semua Aamiin.

Prabumulih, Februari 2025

Fikri Sopyan A
Nim. 2021110024

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan Karunianya, Penulis menyadari dan merasakan sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan arahan, dan Motivasi dari berbagai Pihak. Oleh karena itu, Ucapan terimakasih yang paling dalam saya persembahkan kepada:

1. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ibuku tercinta, Helmiyati, sumber kekuatan dan cinta sejati dalam hidup saya. Doa, dukungan, dan pengorbananmu yang tak terhitung menjadi fondasi setiap langkah saya hingga sampai di titik ini. Engkau mengajarkan arti kesabaran dan cinta tanpa syarat. Semoga Allah SWT senantiasa memberimu kesehatan dan kebahagiaan, karena setiap pencapaianku adalah bentuk terima kasih atas segala jasmu.
2. Dengan penuh hormat dan rasa haru, saya mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada almarhum ayah saya, Hermanto. Kehadiranmu sebagai sosok ayah tiri yang tulus dan penuh cinta telah menjadi anugerah besar dalam hidup saya. Pengorbanan, kasih sayang, dan keteladananmu menjadi fondasi semangat saya hingga bisa mencapai titik ini. Meski engkau telah tiada, namamu akan selalu hidup dalam setiap langkah dan doa saya. Semoga Allah SWT memberikan tempat terbaik untukmu di sisi-Nya.
3. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.

4. Bapak Ajabar, SIP.,M.M Selaku Dekan fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan izin untuk keperluan penelitian ini.
5. Bapak Amandin S.Pt.,M.M Selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
6. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I dan Ibu Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing II, atas arahan, bimbingan, serta kepercayaan yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Agus Zali, S.P selaku pemimpin di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih atas kesediaannya memberikan izin penelitian serta membantu penulis dalam menyesuaikan penelitian.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah membantu dan memberikan ilmunya serta menghantarkan penulis menyelesaikan kesarjanaan.
9. Untuk diriku sendiri Fikri Sopyan A, Terima kasih untuk diriku sendiri yang telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah meski banyak rintangan. Terima kasih atas setiap langkah, air mata, dan usaha yang tak terlihat. Skripsi ini adalah bukti bahwa aku mampu. Aku bangga pada diriku sendiri
10. Terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada sahabat terbaik saya, Tio Rizky Ababil dan Rianto, atas dukungan, kebersamaan, dan semangat yang telah diberikan selama masa kuliah dan penyusunan skripsi. Kehadiran kalian sangat berarti dan menjadi bagian berharga dalam

perjalanan ini. Semoga persahabatan ini tetap terjaga dan kita dapat tumbuh serta meraih kesuksesan bersama.

11. Terima kasih juga saya sampaikan kepada teman-teman seperjuangan, Anjas Franzky, Agus Herlambang, Niranda Satrio, Aldi Topal, Aan, dan Herdiyansa, Putri Dhelia, teman kampus sekaligus teman nongkrong yang telah mewarnai hari-hari saya. Canda tawa, obrolan ringan, dan kebersamaan kalian menjadikan masa kuliah penuh makna dan kenangan. Semoga pertemanan ini terus terjaga, meski jalan kita nanti berbeda.



DAFTAR ISI

	HALAMAN
COVER.....	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	i
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
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 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Teori.....	8
2.1.1 Motivasi Kerja.....	8
2.1.2 Lingkungan Kerja	10
2.1.3 Kinerja Pegawai	12
2.2 Penelitian Terdahulu	14
2.3 Kerangka Pemikiran.....	16
2.4 Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	18

3.1 Metode Dan Desain Penelitian.....	18
3.1.1 Metode Penelitian	18
3.1.2 Desain Penelitian.....	18
3.1.3 Lokasi dan waktu penelitian	19
3.2 Populasi dan Sampel	19
3.2.1 Populasi.....	19
3.2.2 Sampel.....	19
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	20
3.3 Sumber dan Jenis Data	20
3.3.1 Sumber Data.....	20
3.3.2 Jenis Data	21
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.4.1 Variabel Penelitian.....	22
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian.....	23
3.5 Instrumen Penelitian	24
3.6 Proses Pengembangan Instrumen.....	25
3.6.1 Uji Validasi	25
3.6.2 Uji Reliabilitas	25
3.7 Asumsi Klasik.....	26
3.7.1 Uji Normalitas.....	26
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	26
3.7.3 Uji Autokorelasi.....	27
3.7.4 Multikolinieritas.....	27
3.8 Teknik Analisis Data.....	28
3.8.1 Uji Regresi Linier Berganda	28
3.9 Pengujian Hipotesis.....	29
3.9.1 Uji T (Regresi Parsial)	29
3.9.2 Uji F (Regresi Simultan).....	29
3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran Umum Koperasi Miwa <i>Pineapple</i> Kota Prabumulih	32

4.1.1 Sejarah singkat Koperasi Miwa <i>Pineapple</i> Kota Prabumulih.....	32
4.1.2 Visi dan Misi.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi	34
4.1.3.1 Deskripsi Pekerjaan (Job Deskripsi)	34
4.2 Hasil Penelitian	37
4.2.1 Karakteristik Responden	37
4.2.2 Analisis Indeks Tanggapan Responden	40
4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X1)	40
4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)	43
4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	45
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian	47
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	47
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.4.1 Uji Normalitas.....	50
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	51
4.4.3 Uji Autokorelasi.....	53
4.4.4 Uji Multikolinieritas.....	54
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
4.6 Pengujian Hipotesis.....	56
4.6.1 Hasil Uji t (uji parsial)	56
4.6.2 Uji F (Simultan)	58
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	59
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	60
4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	60
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	61
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	61
BAB V PENUTUP.....	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran-saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA	65
----------------------	----



DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3. 1 Operasional Variabel penelitian.....	23
Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert.....	25
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 2 Karakteristik Resoponden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X1) (n=30)	41
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2) (n30).....	43
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) (n30)	45
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).....	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	48
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji Linear Berganda	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji T.....	57
Tabel 4. 15 Hasil Uji F.....	59
Tabel 4. 17 Hasil Uji R2	60

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4. 2 Gambar Uji Normalitas	51
Gambar 4. 3 Gambar Uji Heteroskedasitas.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Tabulasi Responden.....	72
Lampiran 3 SPSS 26	75
Lampiran 4 Kartu Bimbingan	87
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	92
Lampiran 6 Foto Penelitian.....	93
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, baik itu instansi pemerintah, swasta, maupun koperasi. Di dalam sebuah organisasi, SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Kualitas SDM dapat dilihat dari kemampuan, kompetensi, dan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditentukan. Namun, kualitas tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti pendidikan, keterampilan, dan pengalaman, tetapi juga oleh faktor eksternal, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Kombinasi yang harmonis antara potensi individu dan dukungan eksternal inilah yang akan menciptakan karyawan yang produktif dan mampu memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi, khususnya di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

Menurut Ningsih Dkk, (2022:55) Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang bersedia dan berkomitmen untuk mengerahkan

kemampuan, keahlian, tenaga, dan waktunya dalam menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nurhandayani, (2022:108) Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan produktivitas, dan membuat pegawai merasa betah bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti kurangnya fasilitas, suasana kerja yang tidak kondusif, atau hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka.

Menurut Hutagalung (2022:202), salah satu indikator utama dalam menilai kinerja organisasi adalah tercapainya sasaran yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Pencapaian sasaran ini sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada. Jika kinerja karyawan baik, maka diharapkan kinerja organisasi juga akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan mencerminkan sejauh mana individu tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, melainkan juga oleh faktor eksternal seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

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

Di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih, terdapat beberapa tantangan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa karyawan melaporkan adanya keterbatasan dalam fasilitas kerja yang kurang memadai, serta kurangnya hubungan antar karyawan yang harmonis, yang dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja mereka. Selain itu, motivasi kerja yang rendah juga berdampak pada efektivitas kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Fenomena ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, kinerja karyawan akan terhambat, yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh koperasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple*

Prabumulih, guna mencari solusi yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di koperasi tersebut.

Sehubungan dengan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia,

khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada dengan informasi baru terkait faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor koperasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai bagaimana hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat saling berinteraksi untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih: Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merancang strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat lebih optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.
2. Bagi Karyawan: Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik bagi karyawan mengenai pentingnya motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan diterapkannya hasil penelitian ini, diharapkan karyawan akan merasa lebih termotivasi, nyaman, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini diharapkan dapat

meningkatkan semangat kerja serta kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks motivasi kerja dan lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain atau memperluas cakupan penelitian ke koperasi atau organisasi lain, sehingga dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan aplikatif untuk meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor.

1.5 Sistematika Penulisan

Proposal skripsi ini disusun dalam lima bab utama yang saling terhubung secara sistematis untuk memberikan pemahaman menyeluruh mengenai keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta penjabaran sistematika penulisan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat uraian teori-teori yang relevan, kajian penelitian terdahulu, serta kerangka berpikir yang digunakan sebagai dasar dalam pembentukan variabel dan perumusan hipotesis sementara untuk menjawab permasalahan yang diteliti.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, metode dokumentasi, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menunjang proses penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan gambaran umum mengenai perusahaan atau instansi yang diteliti, analisis data yang berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil analisis yang telah dilakukan.

BAB V: PENUTUP

Bab terakhir ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang diberikan berdasarkan temuan penelitian, yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi referensi atau sumber-sumber yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Ningsih Dkk, (2022:55) Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

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

Menurut (Robbins & Judge, 2015) Dalam Munir Dkk, (2022 : 89) Teori motivasi menyarankan kebutuhan psikologis (intrinsik) dan kelangsungan hidup (ekstrinsik). Secara spesifik, motivasi intrinsik didefinisikan sebagai jenis motivasi yang didasarkan pada minat alami individu dalam berbagai kegiatan dengan tantangan dan keunikan. Motivasi ekstrinsik dipicu oleh faktor eksternal yang terutama bersifat finansial. Ini juga dikenal sebagai hasil kinerja suatu kegiatan, yang meliputi penghargaan finansial, promosi, dan penilaian kinerja.

Kesimpulannya, motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga, dan waktunya dalam mencapai

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

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Thoibah Dkk (2024) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) kesesuaian gaji yang diterima
- 2) Bonus yang diterima
- 3) Keakraban hubungan dengan atasan dan teman kerja
- 4) Kesesuaian pembagian kelompok kerja
- 5) kesempatan dalam menggunakan kemandirian
- 6) kesempatan dalam kebersamaan kerja
- 7) kondisi fisik perusahaan
- 8) kenyamanan tempat kerja
- 9) kenaikan jabatan atas lamanya masa kerja
- 10) pekerjaan lebih menantang

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator – indikator Motivasi Kerja Menurut Hasica Dkk, (2023) diantaranya:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesame.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nurhandayani, (2022:108) Lingkungan kerja memiliki penagruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut.

menurut Waiganjo & Koima, (2015) dalam Hermawan (2022:175) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Rahayu & Rushadiati (2021:137) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan rutinitas sehari-hari dan semua hal baik benda dan non benda yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

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

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Astuti Dkk (2022:202) lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang

2. Upah dan tunjangan

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

3. Hubungan kerja

kelompok kerja dengan kohesi dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas sebagai pekerja yang satu dan yang lainnya akan saling mendukung untuk mencapai tujuan atau hasil.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator Lingkungan Kerja Menurut (Sedarmayanti, 2014) dalam (Nurhandayani, 2022 : 108) diantaranya:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Keamanan kerja

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009), dalam Oktavia & Fernos (2023 : 997) “Kinerja adalah tampilan keadaan lengkap dari perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber dayanya”. “Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”.

Menurut (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) dalam Jufrizen & Rahmadhani (2020 : 69) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

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

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut (Simanjuntak, 2005) dalam (Pusparani, 2021) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai
2. Sarana pendukung
3. Supra sarana

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) dalam (Pusparani, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan

3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) dalam (Tarmizi & Hutasuht, 2021) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas kerja
5. Kemandirian

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti

mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik peneliti yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji. Beberapa Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan digitalisasi dan inovasi terhadap loyalitas pegawai dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

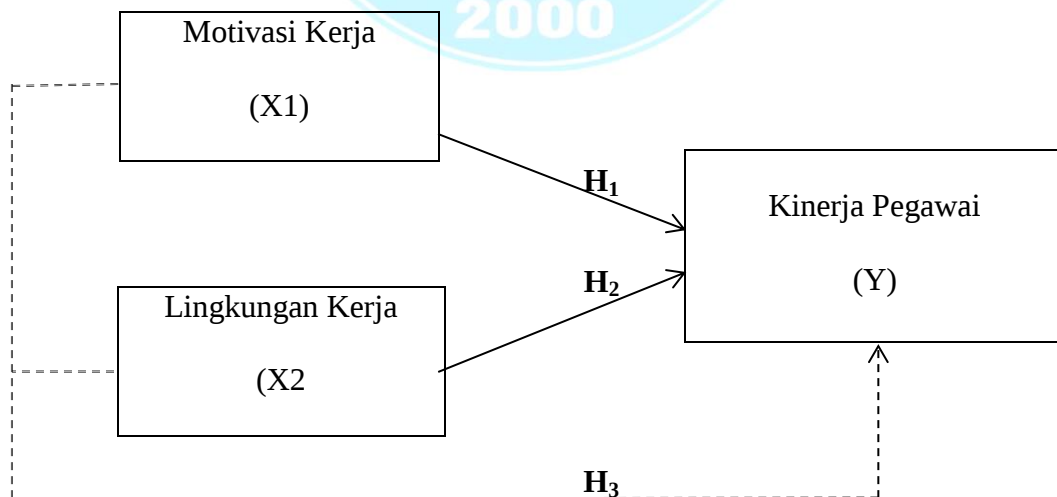
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Ningsih Dkk (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena bukan faktor dominan dalam peningkatan kinerja. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kedua faktor ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2	Nurdin & Djuartono (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Denkin Engineering.
3	Munir Dkk (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan religiusitas berperan nyata dalam membentuk kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan dan lingkungan kerja juga turut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4	Wahyuningsih & Kirono (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bekasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling memengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik serta motivasi yang tinggi dapat meningkatkan gairah kerja, sementara ketidaksesuaian antara kemampuan dan

			tuntutan pekerjaan dapat menurunkan kinerja karyawan.
5	Saputra & Fermos (2023)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Ar Risalah Kota Padang.

Sumber : Data diolah, 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

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



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan gambar :

—————> =Pengaruh Secara Parsial

-----> =Pengaruh Secara Simultan

H₁ : Hipotesis 1

H₂ : Hipotesis 2

H₃ : Hipotesis 3

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah, apabila peneliti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggapan dasar, lalu membuat suatu teori sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji (di bawah kebenaran) hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa
Pineapple Prabumulih

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi
Miwa *Pineapple* Prabumulih

H3: Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap
Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis ialah penelitian kuantitatif. Menurut Sugioyono (2022:8), “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menjelaskan hubungan yang dipengaruhi dan mempengaruhi antar variabel yang diteliti, yaitu Motivasi Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).

3.1.2 Desain Penelitian

Menurut khairinal (2016) dalam Nurdiantini (2021:45) desain penelitian adalah suatu rancangan bangun rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaannya penelitian. Rencana merupakan suatu skema menyeluruh yang mencakup program penelitian. Desain penelitian bagi seorang peneliti adalah untuk menentukan dan menggunakan langkah-langkah tentang apa saja yang menjadi pegangan atau pedoman metode dalam melakukan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui pengujian yang telah dirumuskan.

3.1.3 Lokasi dan waktu penelitian

1. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih, Jalan Belitung Lorong Bersama Rt 04/Rw 02 Kecamatan Prabumulih Timur Kel. Gunung Ibul Kota Prabumulih
2. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan januari sampai bulan juni 2025 hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut sugiyono (2022:80), bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada koperasi miwa *pineapple* Prabumulih yang berjumlah 30 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut pendapat Sugiono (2022:81), bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga lebih sedikit dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik nonprobability yaitu sampling jenuh (sensus) yang merupakan teknik dalam menentukan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Maka penelitian

ini menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel pada seluruh karyawan koperasi miwa *pineapple* Prabumulih yang berjumlah 30 orang.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2022:85) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability* sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability* sampling dalam penelitian ini diambil berdasarkan metode menggunakan teknik sampling jenuh.

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2022:137) menyatakan bahwa sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data sekunder biasanya di peroleh dari perpustakaan atau penelitian terdahulu maupun dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari buku-buku, jurnal dan internet terkait untuk mendukung data primer serta penelitian ini.

3.3.2 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2022), jenis data yang digunakan dapat menunjang penulisan dan memberikan sebuah informasi dalam penelitian ini, terdapat dua jenis data penelitian yaitu:

1. Data Kuantitatif

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

2. Data Kualitatif

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

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. “Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”. Kalau wawancara

dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi obyek-obyek alam yang lain.

2. "Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab".
3. "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil".
4. "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. Dokumentasi adalah suatu informasi mengenai sejarah, struktur organisasi dan aktivitas lain. Dokumentasi digunakan untuk keperluan penelitian, karena alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut pendapat Sugiyono (2022: 38) merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa aja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan di teliti sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variabel independen)

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2022: 39) bahwa "variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)

2. Variabel Terikat (variabel dependen)

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2022: 39) bahwa “variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.” Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y)

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian digunakan untuk memaparkan variabel penelitian kedalam konsep dimensi dan indikator serta sebagai petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara bagaimana mengukur suatu variabel. Ini juga dapat menjadi informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini dapat dilihat operasional variabel penelitian pada tabel 3.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasional Variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah tampilan keadaan lengkap dari perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber dayanya. (Oktavia & Fernos, 2023)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	1-2 1-2 1-2 1-2 1-2

Motivasi Kerja (X_1)	Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Ningsih Dkk, (2022:55)	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan 5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan	1-2 1-2 1-2 1-2 1-2
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut. (Nurhandayani, 2022)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Keamanan kerja	1-2 1-2 1-2 1-2 1-2

Sumber : Data diolah, 2025

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut sugiyono (2022:102), "suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Instrumen penelitian yaitu alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan observasi yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini instrumen utama adalah kuesioner, maka penulis menggunakan skala likert untuk mengukur setiap instrumennya.

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

Tabel 3. 2
Instrumen Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2022)

3.6 Proses Pengembangan Instrumen

3.6.1 Uji Validasi

Uji validitas menurut Ghozali dalam Agustika (2023) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, uji validitas adalah mengukur apakah kuesioner yang sudah dibuat betul-betul bisa mengukur apa yang hendak diukur. Peneliti ini merupakan program SPSS versi 26 untuk menguji validasi kuesioner dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} dengan rumus tabel degree of freedom (df) = $n - 2$ dan $\alpha = 0,05$, maka kuesioner dikatakan valid apabila:

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

Menurut pendapat Sugiyono (2022), standar ukuran dari uji validasi yaitu:

1. $< 0,30$ data tidak valid
2. $> 0,30$ data valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur di nilai memiliki tingkat relibilitas yang

tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah-ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan cronboach Alpha dengan data analisis dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien Alpha $> 0,6$ maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha $< 0,6$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.7 Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov smirmov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah satu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2022) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Definisi lain yaitu uji ini menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan dalam menentukan heteroskedastitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (slamet,2020).

3.7.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya), Ghozali (2021)

Alat analisis yang digunakan adalah uji Durbin-Watson. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai statistik hitung Durbin Watson pada perhitungan regresi dengan statistik tabel Durbin Watson pada tabel Dasar pengabihan keputusan adalah sebagai berikut

- 1) $1,65 < DW < 2,35$: Tidak terjadi autokorelasi
- 2) $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$: Terjadi dapat disimpulkan
- 3) $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$: Terjadi autokorelasi

3.7.4 Multikolinieritas

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) “. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai cut off yang umum digunakan untuk mendeteksi

adanya multikolonieritas adalah dengan mengetahui dari nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10,00$ (Ghozali, 2021). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolineritas antar variabel bebas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Dengan melihat nilai toleransinya. Tidak terjadi multikolineritas, jika nilai toleransinya $> 0,10$.
2. Dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) tidak terjadi multikolineritas jika nilai VIF $< 10,00$.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2020) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada penelitian kali ini teknik analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 26 (Statistical Product and Service Solution).

3.8.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel dependen (variabel bebas) terhadap satu variabel independen (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
 a = Konstanta
 b₁ = Koefisien Regresi dari Motivasi Kerja
 b₂ = Koefisien Regresi dari Lingkungan Kerja
 x₁ = Motivasi Kerja
 x₂ = Lingkungan Kerja
 e = Error

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji T (Regresi Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

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

3.9.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukan apakah variabel bebas (indenpenden) terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria pengetesan 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.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021) uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (digitalisasi dan inovasi organisasi) dalam menerangkan variasi variabel (loyalitas Pegawai). Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 dan satu. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$). Secara matematis jika:

1. $(R^2) = 1$ maka $\text{adjusted } R^2 = R^2 = 1$ artinya variabel – variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

2. $(R^2) = 0$ maka $R^2 = (1-k) (n-k)$ jika $k > 1$, maka Adjusted R^2 akan bernilai negatif artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variabel – variabel dependen



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih

4.1.1 Sejarah singkat Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih

Koperasi produsen Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih bergerak dalam bidang usaha produksi serat daun nanas (*Pineapple Fiber*) Khususnya nanas varietas *Queen* dan baru berdiri pada tahun 2022. Koperasi Produsen Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih hadir atas kebutuhan dari anggota dan para petani sekaligus warga berdomisili di kota Prabumulih yang dikenal sebagai kota nanas, maka kami merasa berkewajiban untuk turut andil melestarikan dan mengembangkan kembali nanas di Jalan Belitung Lorong Bersama Rt 04/Rw 02 Kecamatan Prabumulih Timur Kel. Gunung Ibul Kota Prabumulih. Salah satu produk olahan kami adalah daun nanas yang selama ini dianggap sebagai limbah, kemudian kami olah untuk dijadikan bahan industri berupa serat yang digunakan untuk bahan tekstil, tali, dompet, nyaman dan lain-lain.

Pada tahun 2023 koperasi Miwa *Pineapple* kota Prabumulih mulai berkembang membuka cabang-cabang di beberapa daerah melalui pelatihan dan sosialisasi yang memiliki potensi daerah dengan kerja keras dan komitmen yang pastinya usaha tidak akan mengkhianati hasil. Hingga sekarang cabang sudah berjalan dan masih bertahan hingga saat ini contohnya di daerah menanti, Tambang kelekar, Petanang, Gaung Asam dan sekitarnya.

Fokus bisnis koperasi Miwa *Pineapple* kota Prabumulih dikenal dengan program unggulan yaitu dengan memanfaatkan daun nanas yang selama ini

terbuang begitu saja dimanfaatkan menjadi bahan baku yang melimpah sudah menjadi serat daun nanas yang sudah teruji lab untuk dijadikan benang hingga kapas. Fasilitas yang tersedia cukup lengkap, terdiri dari ruang kantor. Tempat produksi hingga gudang dan mesin operator sebanyak 7 mesin koperasi aktif, serta fasilitas kerja pendukung lainnya.

4.1.2 Visi dan Misi

4.1.2.1 Visi

Memajukan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat sekitar pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur sehingga terwujud ketakwaan kepada Allah SWT.

4.1.2.2 Misi

Meningkatkan peran aktif anggota dan kualitas Sumber Daya Manusia agar tercapainya profesionalisme dalam mengelola koperasi serta meningkatkan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka peningkatan usaha.

4.1.2.3 Tujuan

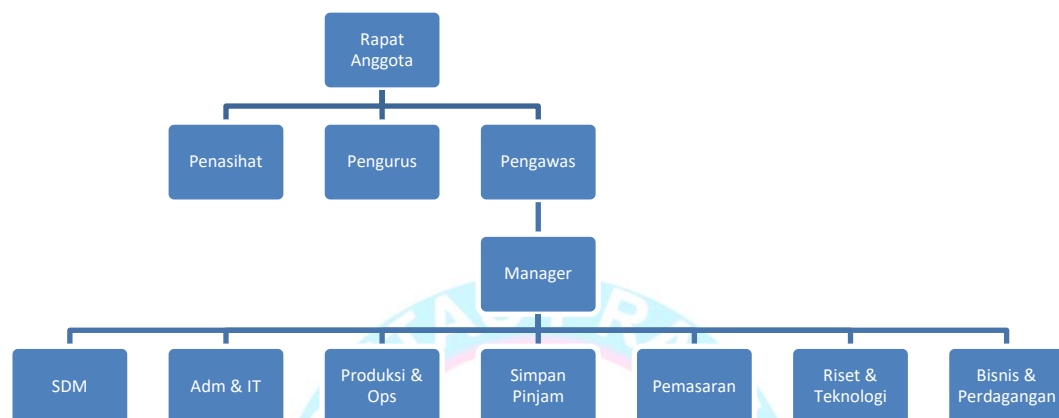
Bahan baku daun nanas yang melimpah di Kota Prabumulih sehingga memiliki potensi untuk dikelola serta menciptakan peluang kerja bagi masyarakat lokal Kota Prabumulih, memproduksi bahan baku serat nanas dan menciptakan produk serat daun nanas yang go nasional maupun internasional.

4.1.2.4 Sarana Akhir

Menjadikan produk tekstil dari daun nanas menjadi produk tekstil seperti benang maupun kain yang siap dipasarkan sehingga bisa menciptakan mitra kerja yang siap pasar lokal maupun ke mancanegara.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini:



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi

Sumber : *Data Sekunder diolah, 2025*

4.1.3.1 Deskripsi Pekerjaan (Job Deskription)

Berikut adalah deskripsi pekerjaan dari masing-masing divisi di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih:

1. Pengurus

Memimpin, rapat dan kegiatan koperasi, mengawasi pelaksanaan program kerja dikoperasi, menjalin komunikasi atau kerja sama dengan pihak luar, mengelola administrasi dan dokumentasi berkaitan dengan koperasi Miwa. Menyusun agenda rapat koperasi Miwa, mengarsipkan dokumen penting

mengatur keuangan koperasi Miwa, membuat laporan keuangan, menyusun anggaran untuk program kerja berkaitan dengan produksi pada koperasi miwa.

2. Penasehat/Pelindung

Memberikan arahan, panduan dan kebijakan untuk memastikan bahwa koperasi Miwa berjalan sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan pemerintah. Menyusun pedoman dan regulasi produksi, melakukan evaluasi program dan kualitas produksi yang dihasilkan oleh koperasi Miwa, memberikan bimbingan dan konsultasi strategis kepada pemimpin Koperasi Miwa.

3. Pengawas

Bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua kegiatan operasional di Koperasi Miwa berjalan sesuai dengan rencana, standar kualitas dan peraturan yang berlaku berperan penting dalam menjaga efisiensi, keselamatan dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh Koperasi Miwa.

4. *General manager*

Bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi seluruh operasi, Koperasi Miwa memastikan bahwa semua divisi berfungsi secara efisiensi dan efektif untuk mencapai tujuan strategis koperasi Miwa. Berperan sebagai penghubung antara manajemen puncak dan tim operasional, serta bertanggung jawab pengambilan keputusan strategis.

5. Sumber Daya Manusia

Mengelola rekrutmen seleksi pelatihan karyawan Koperasi Miwa mengembangkan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia, mengelola

penggajian, tunjangan, kesejahteraan karyawan karyawan, menangani hubungan industrial dan menyelesaikan konflik dikoperasi Miwa.

6. Adm dan IT

Bertanggung jawab untuk mendukung operasional sehari-hari koperasi Miwa dengan mengelola berbagai tugas administrasi, memastikan kelancaran alur informasi dan membantu dalam pengorganisasian dokumen serta kegiatan.

Mengelola infrastruktur IT menggunakan sistem informasi Koperasi Miwa mengembangkan serta memelihara perangkat lunak aplikasi, menyediakan dukungan teknis untuk karyawan, mengelola keamanan data dan informasi Koperasi Miwa.

7. Produksi

Merencanakan, mengawasi proses produksi dikoperasi Miwa, mengelola kualitas produk, efisiensi operasional, mengatur jadwal produksi, pengadaan bahan baku, memastikan pemeliharaan mesin dan peralatan produksi dikoperasi Miwa.

8. Simpan Pinjam

Mengelola semua aspek terkait simpanan dan pinjaman nasabah. Memberikan layanan keuangan yang efisien dan aman kepada nasabah serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

9. Pemasaran

Mengembangkan strategi pemasaran untuk produk, layanan, melakukan riset pasar untuk memahami kebutuhan, preferensi pelanggan Koperasi Miwa,

mengelola kampanye iklan dan promosi, membangun, memelihara hubungan dengan pelanggan mitra bisnis Koperasi Miwa.

10. Riset dan Teknologi

Mengembangkan produk baru serta meningkatkan produk yang sudah ada, melakukan penelitian untuk inovasi berkaitan dengan teknologi baru, bekerja sama dengan divisi lain untuk mengimplementasikan hasil penelitian, mengelola proyek pembangunan produk dari awal hingga peluncuran berkaitan dengan koperasi Miwa.

11. Bisnis dan Perdagangan

Menangani pertanyaan dilapangan terhadap keluhan pelanggan, memberikan dukungan serta informasi mengenai produk atau layanan, mengumpulkan umpan balik dari pelanggan untuk perbaikan dikoperasi Miwa membangun hubungan yang baik.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, diterapkan sebesar 30 responden dimana dari 30 kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, semua kuesioner telah diisi dan dikembalikan sehingga dapat diolah lebih lanjut. Dari data tersebut akan

di deskripsikan karakteristik responden karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Kusioner yang di kumpulkan 30 responden di peroleh data tentang jenis kelamin responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin di tunjukan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Laki-laki	25	78%
2	Perempuan	7	22%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data Sekunder diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas, responden dari jenis kelamin dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebar ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan karyawan perempuan. Dari data diatas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 25 orang dengan tingkat presentase 78% dan karyawan perempuan sebanyak 7 orang dengan tingkat presentase 22%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Kusioner yang di kumpulkan 30 responden di peroleh data tentang berdasarkan masa kerja responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan masa kerja responden di tunjukan pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Resoponden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	≤ 1 Tahun	11	36%

2	2-5 Tahun	14	47%
3	≥ 6 Tahun	5	17%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Sekunder diolah, 2025

Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat di jelaskan bahwa mayoritas 11 orang dengan persentase 36% telah memiliki masa kerja ≤ 1 tahun, 14 orang dengan persentase 47% memiliki masa kerja 2-5 tahun, 5 orang dengan persentase 17% memiliki masa kerja ≥ 6 tahun. Maka dapat di simpulkan bahwa persentase tertinggi adalah 18 orang yang bekerja 1-5 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Kusioner yang di kumpulkan 30 responden di peroleh data tentang tingkat pendidikan responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan responden di tunjukan pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SMP	3	10%
2	SMA/SMK	21	70%
3	$\geq S1$	6	20%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Sekunder diolah, 2025

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut tingkat pendidikannya yaitu SMP berjumlah 3 orang dengan persentase 10%, SMA/SMK berjumlah 21 orang dengan persentase 70%, $\geq S1$ berjumlah 6 orang dengan persentase 20%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan adalah SMA/SMK. Karena

tingkat pendidikan SMA/SMK merupakan SDM yang sudah memenuhi syarat untuk bekerja dan telah mempunyai keahlian dibidangnya masing-masing.

4.2.2 Analisis Indeks Tanggapan Responden

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih maka dilakukan penyebaran kuesioner dengan butir pertanyaan yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan terhadap responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner. Kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan tersebut kemudian diolah sehingga menghasilkan data sebagai berikut:

4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X1)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih, maka masing-masing variabel diberikan 10 pertanyaan yang berkaitan dengan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun interval dari kriteria penilaian sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 = Kurang Baik

2,60 – 3,39 = Cukup Baik

3,40 – 4,19 = Baik

4,20 – 5,00 = Sangat Baik

Untuk Mengetahui Penilaian dari 30 responden terhadap variabel pada Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih, Maka di berikan 10 butir pertanyaan

bagaimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat di lihat hasilnya pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X1) (n=30)

No	Item	Motivasi Kerja (X1)											Ket
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		- X	
1	Saya merasa fasilitas kerja yang saya terima sudah mendukung kenyamanan dalam bekerja.	0	0	0	0	9	27	16	64	5	25	3.86	
2	Saya termotivasi bekerja karena adanya imbalan berupa gaji atau tunjangan yang memadai	0	0	1	2	3	9	22	88	4	20	3,9	
3	Saya merasa aman dalam lingkungan kerja saya saat ini.	0	0	0	0	3	6	21	84	6	30	4,1	
4	Saya yakin perusahaan menjamin stabilitas pekerjaan saya.	0	0	0	0	3	9	23	92	4	20	4,03	
5	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.	0	0	1	2	5	15	17	68	7	35	3,93	

6	Saya merasa nyaman bekerja karena adanya rasa keber-samaan dan kerja tim yang solid.	0	0	0	0	3	9	22	88	5	25	4,06	
7	Saya merasa dihargai atas pencapaian yang saya raih dalam pekerjaan.	0	0	1	2	3	9	22	88	4	20	3,9	
8	Saya merasa termotivasi ketika atasan memberikan pengakuan atau pujian atas hasil kerja saya.	0	0	1	2	1	3	22	88	6	30	4,03	
9	Saya memiliki keinginan kuat untuk mencapai target dan tujuan kerja yang telah ditetapkan.	0	0	1	2	6	18	15	60	8	40	3,93	
10	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan karier saya.	0	0	2	4	4	12	19	76	5	25	3,76	
Total rata-rata variabel Motivasi Kerja (X1)												3,95	

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,95 dari 10 item pertanyaan, yang diberikan kepada 30 responden dengan nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,06 terdapat pada

pertanyaan nomor 6 serta nilai rata-rata rendah adalah sebesar 3,76 terdapat pada pertanyaan nomor 10.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)

Untuk Mengetahui Penilaian dari 30 responden terhadap variabel pada Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih, Maka di berikan 10 butir pertanyaan bagaimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat di lihat hasilnya pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2) (n30)

No	Item	Lingkungan Kerja (X2)											
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		- X	Ket
1	Penerangan di tempat kerja saya cukup mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman.	0	0	0	0	4	12	21	84	5	25	4,03	
2	Penerangan yang baik membantu saya lebih fokus dan produktif dalam bekerja.	0	0	0	0	2	6	25	100	3	15	4.03	
3	Suhu udara di lingkungan kerja saya terasa nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi kerja.	0	0	0	0	7	21	22	88	1	5	3,8	

4	Kondisi suhu ruangan yang nyaman membuat saya lebih semangat bekerja.	0	0	0	0	7	21	20	80	3	15	3,86	
5	Saya merasa terganggu dengan tingkat kebisingan di tempat kerja.	7	7	18	36	4	12	0	0	1	5	0,56	
6	Lingkungan kerja saya cukup tenang sehingga mendukung fokus dan konsentrasi.	0	0	0	0	6	18	23	92	1	5	3,83	
7	Warna dinding atau interior di tempat kerja memberikan suasana kerja yang nyaman.	0	0	0	0	7	21	20	80	3	15	3,86	
8	Warna-warna yang digunakan di tempat kerja membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan.	0	0	0	0	6	18	20	80	4	20	3,93	
9	Saya merasa lingkungan kerja saya aman dari risiko kecelakaan atau bahaya kerja.	0	0	0	0	6	18	20	80	4	20	3,93	
10	Perusahaan sudah menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang	0	0	0	0	8	24	20	80	2	10	3,8	

	memadai.												
Total rata-rata variabel Lingkungan Kerja (X2)												3,8	

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,8 dari 10 item pertanyaan, yang diberikan kepada 30 responden dengan nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,03 terdapat pada pertanyaan nomor 1 dan 2 serta nilai rata-rata paling rendah adalah sebesar 0,8 terdapat pada pertanyaan nomor 5.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Untuk Mengetahui Penilaian dari 30 responden terhadap variabel pada Koperasi Miwa Pineapple Prabumulih, Maka di berikan 10 butir pertanyaan bagaimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat di lihat hasilnya pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) (n30)

No	Item	Kinerja Karyawan (Y)											Ket
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		- X	
1	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	0	6	18	20	80	4	20	3,93	
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya.	0	0	0	0	8	24	20	80	2	10	4,8	
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang	0	0	0	0	7	21	20	80	3	15	3,86	

	ditetapkan.												
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak dalam waktu yang ditentukan.	0	0	0	0	2	6	24	96	4	20	4,06	
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.	0	0	0	0	3	9	24	96	3	15	4	
6	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.	0	0	0	0	5	15	21	84	4	20	3,96	
7	Saya dapat menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dan alat) secara efisien dalam bekerja.	0	0	0	0	6	18	20	92	4	20	3,93	
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efektif.	0	0	0	0	3	9	23	80	4	20	4,03	
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung	0	0	0	0	1	3	24	96	5	25	4,13	

	bantuan orang lain.												
10	Saya dapat mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan tugas kerja.	0	0	0	0	1	3	22	88	7	35	4,2	
Total rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y)												3,99	

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,99 dari 10 item pertanyaan, yang diberikan kepada 30 responden dengan nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,13 terdapat pada nomor 9 serta nilai rata-rata paling rendah adalah sebesar 3,8 terdapat pada pertanyaan nomor 2.

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam pengujian ini akan diuraikan deskripsi variabel penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan. Hasil skor tanggapan responden dari masing-masing butir pertanyaan terhadap masing-masing variabel di deskripsikan berdasarkan prinsip skala likert.

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dalam pengujian ini dilakukan dengan membandingkan dengan r hitung dengan r tabel yang telah ditentukan. Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan SPSS 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan signifikan 0,05) maka instrument atau item-item perkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan signifikan 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Untuk mengetahui hasil uji validitas Motivasi Kerja (X1) maka dapat dilihat data setiap variabel pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No.Instrumen	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,518	0,374	Valid
2	0,712	0,374	Valid
3	0,771	0,374	Valid
4	0,815	0,374	Valid
5	0,631	0,374	Valid
6	0,737	0,374	Valid
7	0,712	0,374	Valid
8	0,721	0,374	Valid
9	0,692	0,374	Valid
10	0,789	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Untuk mengetahui hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X2) maka dapat dilihat data setiap variabel pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No.Instrumen	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,719	0,374	Valid
2	0,614	0,374	Valid
3	0,651	0,374	Valid
4	0,756	0,374	Valid
5	0,516	0,374	Valid
6	0,583	0,374	Valid
7	0,756	0,374	Valid
8	0,800	0,374	Valid
9	0,690	0,374	Valid
10	0,688	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Untuk mengetahui hasil uji validitas Motivasi Kerja (X1) maka dapat dilihat data setiap variabel pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.Instrumen	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,718	0,374	Valid
2	0,622	0,374	Valid
3	0,749	0,374	Valid
4	0,517	0,374	Valid
5	0,554	0,374	Valid
6	0,584	0,374	Valid
7	0,808	0,374	Valid
8	0,666	0,374	Valid
9	0,539	0,374	Valid
10	0,508	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian validasi terhadap 30 pertanyaan diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi product person r-hitung setiap item pernyataan dari variabel independent lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alfa (α) lebih besar daripada 0,60 (Ghozali, 2021).

Untuk mengetahui hasil Uji Reliabilitas maka dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,882	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,858	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,833	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4.10 diatas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena tampak pada nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan $> 0,60$ sehingga semua item pernyataan yang digunakan dinyatakan reliabel, dan indikator pada setiap pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur.

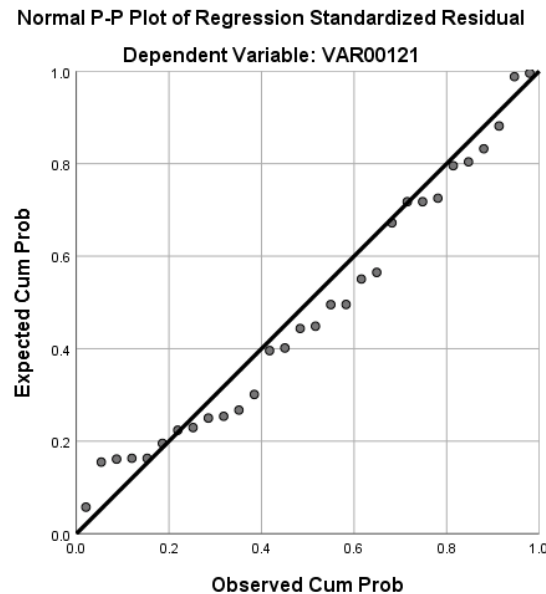
4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai kehandalan suatu model. Menurut Ghozali (2021).

4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariat khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai grafik normal probability plot (grafik p-p plot). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan floating data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Ghozali (2021).

Untuk mengetahui hasil Uji Normalitas maka dapat dilihat pada keterangan gambar 4.2 di bawah ini:



Gambar 4. 2
Gambar Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

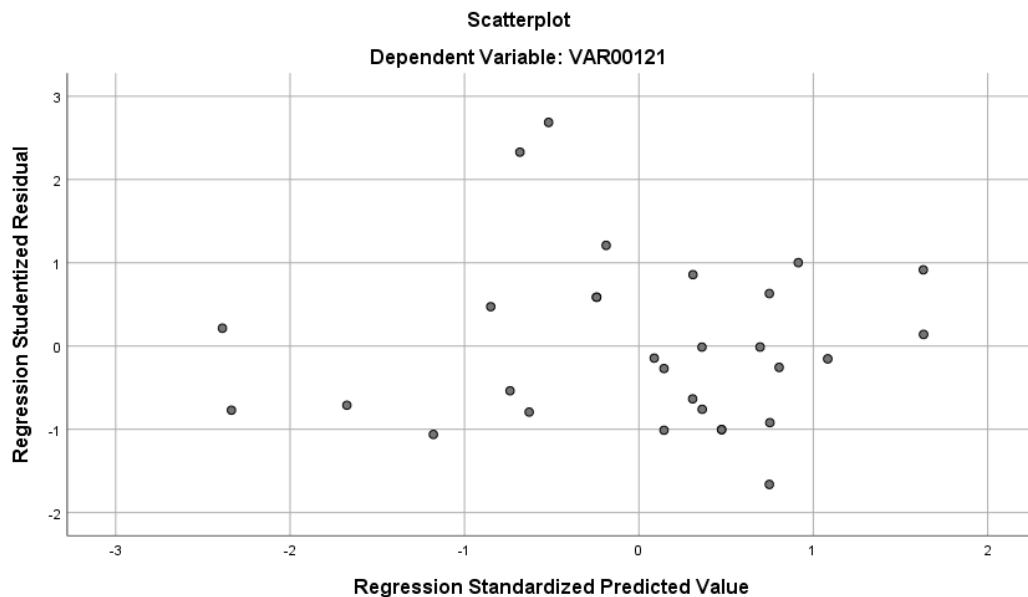
Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa titik-titik pola pada kurva penyebaran grafik p-plot berada tidak jauh dari garis diagonal, maka dikatakan model regresi tersebut memenuhi asumsi normal.

4.4.2 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2021) cara yang digunakan dalam penelitian untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scattplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah:

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

Untuk mengetahui hasil Uji Heteroskedastisitas maka dapat dilihat pada keterangan gambar 4.3 dibawah ini:



Gambar 4. 3
Gambar Uji Heteroskedasitas

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Dari gambar diatas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya), Ghozali (2021)

Alat analisis yang digunakan adalah uji Durbin-Watson. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai statistik hitung Durbin Watson pada perhitungan regresi dengan statistik tabel Durbin Watson pada tabel Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut

- 1) $1,65 < DW < 2,35$: Tidak terjadi autokorelasi
- 2) $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$: Terjadi dapat disimpulkan
- 3) $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$: Terjadi autokorelasi

Untuk mengetahui hasil Uji Autikolerasi maka dapat dilihat pada keterangan tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.823	1.37884

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00003

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Durbin-Watson (DW) dihitung pada model Summary memiliki nilai 1.37884 dengan demikian bahwa pengujian autokorelasi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi,

artinya tidak ada suatu gejala autokorelasi yang merupakan dasar pemenuhan asumsi regresi.

4.4.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Ghazali (2021). Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan sempurna antar variabel independen pada model regresi.

Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dilakukan dengan cara meregresikan model analisis dengan melakukan uji korelasi antar variabel independen dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance Value*. Apabila nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian. Sebaliknya apabila nilai tolerance kurang dari 0,1 dan VIF lebih besar dari 10 maka terdapat multikolinieritas, Ghazali (2021).

Untuk Mengetahui hasil Uji Multikolinieritas maka dapat dilihat pada keterangan tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinieritas

variabel	Collinearity Statistcs		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (X_1)	0,648	1,543	Tidak Multikolinear
Lingkungan Kerja (X_2)	0,648	1,543	Tidak Multikolinear

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Motivasi Kerja (X1) sebesar 1,543 dengan nilai tolerance 0,648, dan nilai VIF untuk Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,543 dengan nilai tolerance 0,648. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari Multikolinearitas dan layak digunakan.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh produk dan promosi terhadap yang akan dianalisis dengan bantuan bantuan program SPSS version 26 *for windows*, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana Berikut ini rumus regresi linier berganda.

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Berdasarkan analisis diperoleh hasil analisis berikut:

Untuk Mengetahui hasil Uji Linear Berganda maka dapat dilihat pada keterangan tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.830	2.709		3.259	.003
	Motivasi Kerja	.164	.071	.225	2.316	.028
	Lingkungan Kerja	.661	.084	.763	7.862	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, hasil perhitungan pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = 8.830 + 0.164 X_1 + 0.661 + e$$

Dari rumus tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8.830 yang artinya apabila variabel X_1 dan X_2 nilainya 0, maka nilai Y adalah 8.830.
- b. b_1 = variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,164 jika Motivasi Kerja dinaikan satu satuan, maka kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 0,164 satuan.
- c. b_2 = Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,661, jika nilai Lingkungan Kerja dinaikkan satu satuan, maka kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 0,661.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji t (uji parsial)

Menurut Ghozali (2021) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengendalian Internal. Kriteria uji parsial yang dilakukan yaitu:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

Untuk mengetahui hasil Uji T (Uji Parsial) maka dapat dilihat pada keterangan tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4. 14
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.830	2.709		3.259	.003
	Motivasi Kerja	.164	.071	.225	2.316	.028
	Lingkungan Kerja	.661	.084	.763	7.862	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individual variabel-variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat, apabila nilai signifikat lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

1. H1: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai signifikan yang diperoleh Motivasi Kerja adalah sebesar 0,028 maka nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $2,316 > t \text{ tabel } 2,048$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti, Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan.

2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai signifikan yang diperoleh Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,000 maka nilai signifikan dari karyawan experience lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas memperoleh nilai t hitung sebesar 7,862 t tabel 2,048. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti, Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

4.6.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji ini pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- a. Jika F hitung F tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka H_1 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan.
- b. Jika F hitung $< F$ tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_1 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan.

Untuk mengetahui hasil Uji F (Simultan) maka dapat dilihat pada keterangan tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4. 15
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.534	2	130.267	68.518	.000 ^b
	Residual	51.332	27	1.901		
	Total	311.867	29			

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dikatakan berpengaruh apabila F hitung > F tabel. Sebaiknya tidak terdapat pengaruh apabila F hitung < F tabel. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa F hitung > F tabel. Atau $68.518 > 2,92$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Miwa Pineapple Prabumulih.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau R² semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui hasil Uji R² maka dapat dilihat pada keterangan tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4. 16
Hasil Uji R2

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.823	1.37884

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Diketahui bahwa nilai adjusted R square adalah sebesar 0,823 artinya, variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi positif sebesar 82,3% terhadap variabel dependent kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya adalah sebesar 17.7% di penaruhi oleh faktor variabel lainnya yang tidak di masukkan dalam penelitian seperti fasilitas, kompensasi, kepuasan kerja, kenyamanan dll.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih di peroleh hasil berikut.

4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel (X1) Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung 2.316 > t tabel 2,048 dengan nilai signifikan sebesar 0,028 < dari 0,05 yang artinya variabel (X1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Maka dapat disimpulkan H1 diterima, penelitian ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja menimbulkan dampak positif terhadap kinerja karyawan

dari cara mereka bekerja dengan percaya diri saat melakukan pekerjaan, integritas yang baik, serta kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi secara baik.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel (X2) Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung $7.862 > t$ tabel $2,048$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000$ dari $0,05$ yang artinya variabel (X2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Maka dapat disimpulkan H_2 diterima. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa Lingkungan Kerja menimbulkan kinerja positif terhadap kinerja Karyawan. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki serta kemampuan dan ketrampilan yang baik membuat Motivasi Kerja mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian di atas menyatakan bahwa, variabel (X1) Motivasi Kerja dan variabel (X2) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang didapat sebesar $68.518 > 2,92$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja Karyawan dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih adalah sebesar 82,3% sedangkan sisanya 17.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Ini dapat dilihat dari $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $2.316 > 2,048$ dengan nilai signifikan $0,028 < 0,05$.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Ini dapat dilihat dari $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $7.862 > 2,048$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Ini dapat dilihat dari $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ atau $68.518 > 2,92$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,648. Hal ini berarti 82,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya yaitu 17,7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti kompensasi dan kepuasan kerja.

5.2 Saran-saran

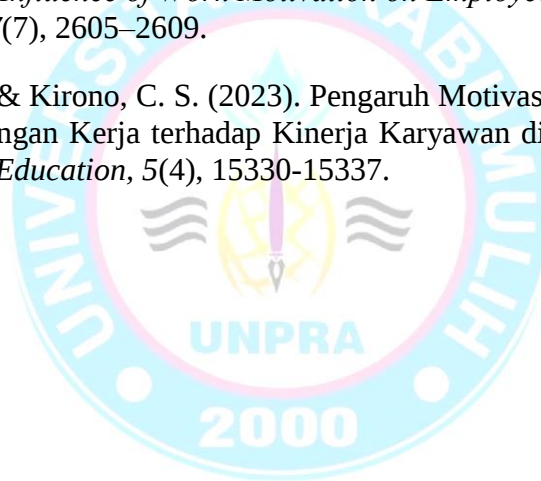
Saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Pihak di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Untuk senantiasa meningkatkan Kinerja Karyawan yakni dengan meningkatkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini tentunya dapat menjadi perhatian di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Dalam upaya meningkatkan Kinerja di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Untuk peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian dengan tema serupa diharapkan dapat memperhatikan variabel-variabel lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Kompensasi dan Kepuasan Kerja, Khususnya pada objek penelitian di bidang Sumber Daya Manusia (SDM)

DAFTAR PUSTAKA

- Agustika, N. D. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19* (Bachelor's thesis. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta).
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Ghozali, L. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. JMD: *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nuridin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.

- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Bandung: Alfabeta, Cv.
- Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). *Studi Literatur : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Literatur Study : The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company*. 7(7), 2605–2609.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bekasi. *Journal on Education*, 5(4), 15330-15337.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI MIWA *PINEAPPLE* PRABUMULIH”

Assalamualaikum Wr. Wb

Bersama ini, saya Fikri Sopyan A mahasiswa program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Prabumulih memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang di berikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi saya guna menyelesaikan studi S1 Sarjana Ekonomi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih ”. Seluruh jawaban akan dirahasiakan atas bantuan dan kesediaan waktu Bapak/Ibu saya mengucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

a. Laki-laki

b. Perempuan

2. Usia :

a. ≤ 17 Tahun

b. 18-28 Tahun

c. 29-39 Tahun

d. ≥ 40 Tahun

3. Lamanya Bekerja :

a. ≤ 1 Tahun

b. 2-5 Tahun

c. ≥ 6 Tahun

4. Tingkat Pendidikan :

a. SMP

b. SMA/SMK

c. $>S1$



B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada Disnaker Kota Prabumulih
2. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi saudara dan berilah tanda chek list (✓) pada jawaban yang sesuai di kolom pernyataan yang telah di sediakan. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan keterangan sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)

- c. Netral (N)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

C. Pernyataan

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak dalam waktu yang ditentukan.					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					
6	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.					
7	Saya dapat menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dan alat) secara efisien dalam bekerja.					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efektif.					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung bantuan orang lain.					
10	Saya dapat mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan tugas kerja.					

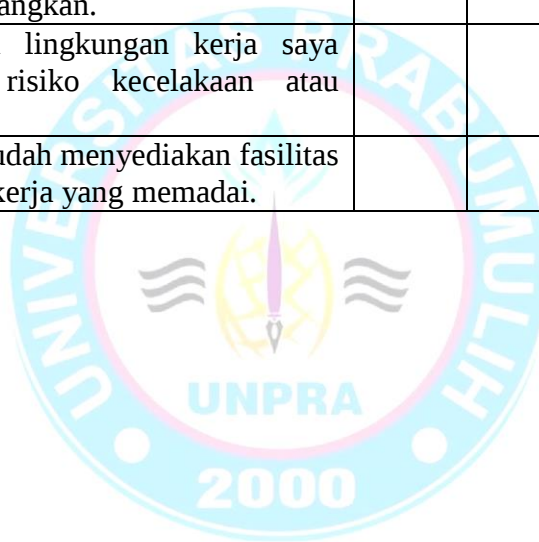
2. Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa fasilitas kerja yang saya terima sudah mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
2	Saya termotivasi bekerja karena adanya imbalan berupa gaji atau tunjangan yang memadai					
3	Saya merasa aman dalam lingkungan kerja saya saat ini.					
4	Saya yakin perusahaan menjamin stabilitas pekerjaan saya.					
5	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.					
6	Saya merasa nyaman bekerja karena adanya rasa kebersamaan dan kerja tim yang solid.					
7	Saya merasa dihargai atas pencapaian yang saya raih dalam pekerjaan.					
8	Saya merasa termotivasi ketika atasan memberikan pengakuan atau pujian atas hasil kerja saya.					
9	Saya memiliki keinginan kuat untuk mencapai target dan tujuan kerja yang telah ditetapkan.					
10	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan karier saya.					

3. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan di tempat kerja saya cukup mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman.					
2	Penerangan yang baik membantu saya lebih fokus dan produktif dalam bekerja.					

3	Suhu udara di lingkungan kerja saya terasa nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi kerja.					
4	Kondisi suhu ruangan yang nyaman membuat saya lebih semangat bekerja.					
5	Saya merasa terganggu dengan tingkat kebisingan di tempat kerja.					
6	Lingkungan kerja saya cukup tenang sehingga mendukung fokus dan konsentrasi.					
7	Warna dinding atau interior di tempat kerja memberikan suasana kerja yang nyaman.					
8	Warna-warna yang digunakan di tempat kerja membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan.					
9	Saya merasa lingkungan kerja saya aman dari risiko kecelakaan atau bahaya kerja.					
10	Perusahaan sudah menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai.					



Lampiran 2 Tabulasi Responden

Motivasi Kerja (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	25
2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	39
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	36
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
8	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	38
9	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
11	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	38
12	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	34
13	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35
14	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34
15	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	39
16	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
19	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
20	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
24	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
25	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
26	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
27	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
28	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36

Lingkungan Kerja (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	30
2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
6	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
7	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	36
8	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	39
9	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	40
10	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	33
11	4	5	4	4	1	5	5	4	4	5	41
12	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	31
13	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	33
14	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	28
15	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	35
16	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	36
17	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3	34
18	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	40
19	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	43
20	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	40
21	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	34
22	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	39
23	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	44
24	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	37
25	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
26	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
27	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	37
29	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	39
30	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	35

Kinerja Karyawan (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
8	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
9	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
10	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34
13	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
15	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
17	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
19	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
21	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
22	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	41

x1.6	Pearson Correlation	.317	.545**	.459*	.531*	.267	1	.545**	.632*	.504*	.541*	.738*
	Sig. (2-tailed)	.087	.002	.011	.003	.153		.002	.000	.004	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.7	Pearson Correlation	.071	1.000*	.317	.347	.377*	.545*	1	.471*	.498*	.436*	.712*
	Sig. (2-tailed)	.708	.000	.087	.060	.040	.002		.009	.005	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.8	Pearson Correlation	.200	.471**	.591*	.683*	.459*	.632*	.471**	1	.360	.396*	.721*
	Sig. (2-tailed)	.289	.009	.001	.000	.011	.000	.009		.050	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.9	Pearson Correlation	.257	.498**	.400*	.446*	.118	.504*	.498**	.360	1	.692*	.692*
	Sig. (2-tailed)	.171	.005	.029	.013	.535	.004	.005	.050		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.10	Pearson Correlation	.440*	.436*	.523*	.566*	.428*	.541*	.436*	.396*	.692*	1	.790*
	Sig. (2-tailed)	.015	.016	.003	.001	.018	.002	.016	.030	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.519*	.712**	.772*	.815*	.631*	.738*	.712**	.721*	.692*	.790*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	Total
x2.1	Pearson Correlation	1	.295	.666*	.449*	.373*	.157	.449*	.539*	.539*	.360	.720*
	Sig. (2-tailed)		.114	.000	.013	.042	.408	.013	.002	.002	.051	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	.295	1	.379*	.311	.000	.572*	.457*	.438*	.438*	.635*	.615*
	Sig. (2-tailed)	.114		.039	.094	1.000	.001	.011	.015	.015	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	.666*	.379*	1	.523*	.086	.154	.523*	.562*	.440*	.233	.652*
	Sig. (2-tailed)	.000	.039		.003	.652	.415	.003	.001	.015	.216	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	.449*	.311	.523*	1	.363*	.436*	.577*	.593*	.490*	.351	.757*
	Sig. (2-tailed)	.013	.094	.003		.048	.016	.001	.001	.006	.057	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	.373*	.000	.086	.363*	1	.180	.291	.427*	.071	.226	.516*
	Sig. (2-tailed)	.042	1.000	.652	.048		.341	.119	.019	.709	.230	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.6	Pearson Correlation	.157	.572**	.154	.436*	.180	1	.436*	.342	.342	.543*	.583*
	Sig. (2-tailed)	.408	.001	.415	.016	.341		.016	.064	.064	.002	.001

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.7	Pearson Correlation	.449*	.457*	.523*	.577*	.291	.436*	1	.386*	.490*	.570*	.757*
	Sig. (2-tailed)	.013	.011	.003	.001	.119	.016		.035	.006	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.8	Pearson Correlation	.539*	.438*	.562*	.593*	.427*	.342	.386*	1	.595*	.494*	.800*
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.001	.001	.019	.064	.035		.001	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.9	Pearson Correlation	.539*	.438*	.440*	.490*	.071	.342	.490*	.595*	1	.386*	.691*
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.015	.006	.709	.064	.006	.001		.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.10	Pearson Correlation	.360	.635**	.233	.351	.226	.543*	.570*	.494*	.386*	1	.689*
	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.216	.057	.230	.002	.001	.006	.035		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.720*	.615**	.652*	.757*	.516**	.583*	.757*	.800*	.691*	.689*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

y.8	Pearson Correlation	.491**	.536**	.386*	.146	.309	.257	.491**	1	.465**	.116	.666**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.035	.441	.096	.170	.006		.010	.541	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.9	Pearson Correlation	.445*	.260	.213	-.047	.349	.448*	.309	.465**	1	.033	.539**
	Sig. (2-tailed)	.014	.166	.258	.805	.059	.013	.097	.010		.863	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.10	Pearson Correlation	.415*	.284	.349	.253	.157	.026	.537**	.116	.033	1	.508**
	Sig. (2-tailed)	.023	.128	.059	.177	.409	.893	.002	.541	.863		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.719**	.622**	.750**	.517**	.555**	.585**	.809**	.666**	.539**	.508**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.001	.001	.000	.000	.002	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.858	10
------	----

Kinerja Karyawan (Y)

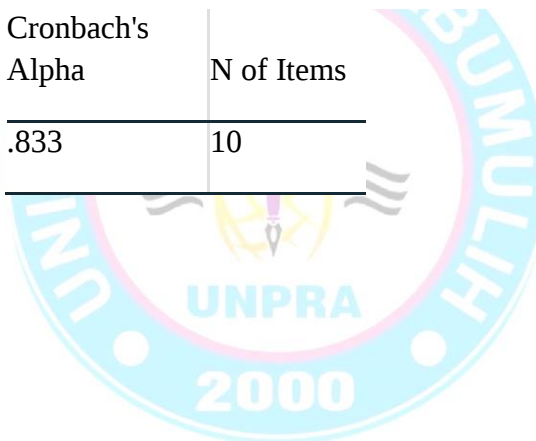
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

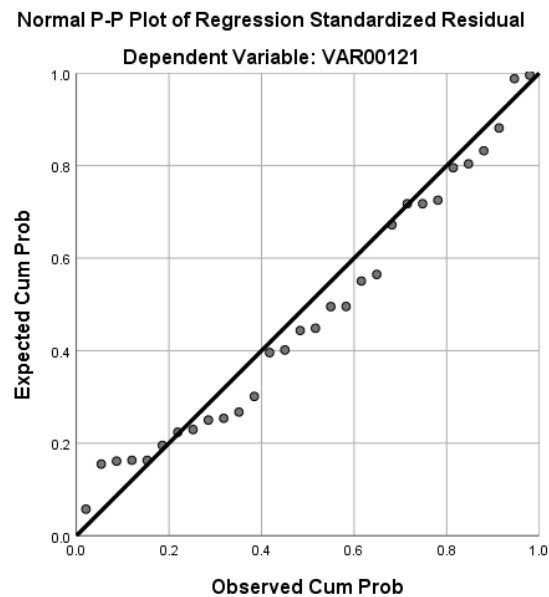
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10



2. Asumsi Klasik

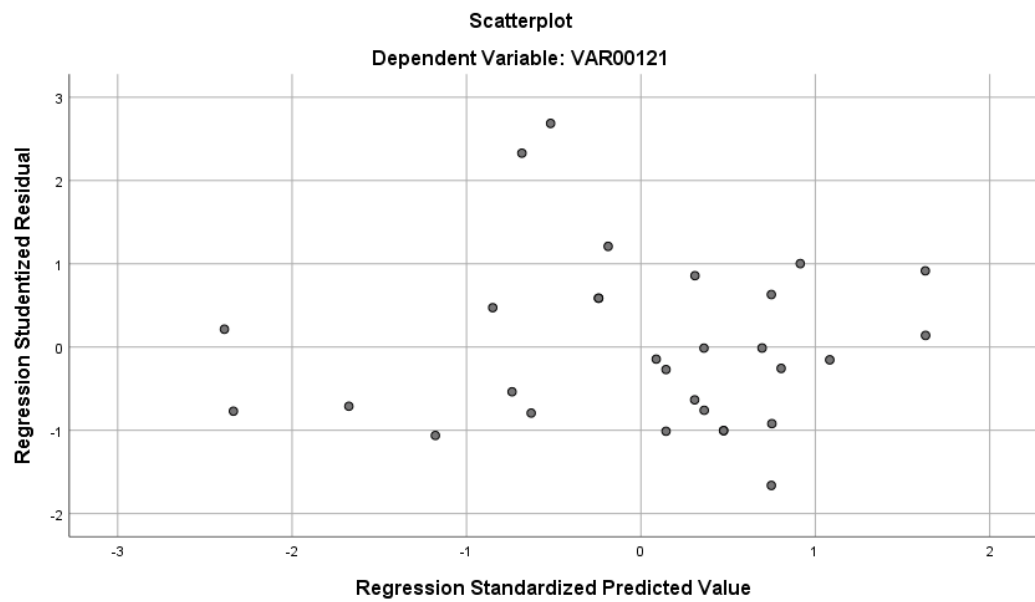
Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33044585
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.107
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Heteroskedasitas



3. Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.823	1.37884

a. Predictors: (Constant), VAR00058, VAR00057

b. Dependent Variable: VAR00059

Uji Multikolinieritas

variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (X ₁)	0,648	1,543	Tidak Multikolinear
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,648	1,543	Tidak Multikolinear

4. Regresi Linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.830	2.709		3.259	.003		
	VAR00057	.164	.071	.225	2.316	.028	.648	1.543
	VAR00058	.661	.084	.763	7.862	.000	.648	1.543

a. Dependent Variable: VAR00059

5. Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.830	2.709		3.259	.003
	Motivasi Kerja	.164	.071	.225	2.316	.028
	Lingkungan Kerja	.661	.084	.763	7.862	.000
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.534	2	130.267	68.518	.000 ^b
	Residual	51.332	27	1.901		
	Total	311.867	29			

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.823	1.37884

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 4 Kartu Bimbingan



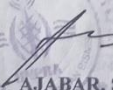
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : FIKRI SOPYAN A
NIM : 2021110024
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh digitalisasi dan inovasi organisasi terhadap loyalitas pegawai di disnaker kota prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E, M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
25/10/24	BAB. I	Revisi BAB. I	Rs.	
29/10/24	BAB. I	Revisi Latar Belakang Masalah - Penemuan - Rumusan Masalah	Rs.	
30/10/24	BAB. I	Acc BAB. I	Rs.	
11/11/24	BAB. II	Revisi penelitian terdahulu - Kerangka pemertitan	Rs.	
13/11/24	BAB. II	Acc BAB. II	Rs.	
25/11/24	BAB. III	Acc BAB. III	Rs.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I



RESI MARINA, S.E, M.Si
NIDN0226067702

KAMPUS
Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



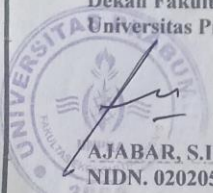
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

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

NAMA MAHASISWA : FIKRI SOPYAN A
NIM : 2021110024
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa Pineapple Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
28/4 '25	BAB. IV	Revisi BAB. IV	Rs	
29/4 '25	BAB. IV	Acc BAB. IV	Rs	
30/4 '25	BAB. V	Acc Kesimpulan dan Saran	Rs	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M.
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

RESI MARINA, S.E., M.Si.
NIDN0226067702

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : FIKRI SOPYAN A
 NIM : 2021110024
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh digitalisasi dan inovasi organisasi terhadap loyalitas pegawai di disnaker kota prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Hj.YELLI ASWARININGSIH, S.H, M.H.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
14/10-24		Perbaiki cover dan perbaiki tulisan dan di susun dg benar		
17/10-24		perbaiki susun spasi		
18/10-24		Perbaiki susunan tulisan		
21/10-24		perbaiki pendahuluan		
22/10-24		perbaiki spasi kiri-atas bawah		
24/10-24		ace Out 1 lampir ke I		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M.
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

Hj. YELLI ASWARININGSIH, S.H, M.H.
 NIDN0204077001

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

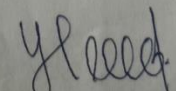
NAMA MAHASISWA : FIKRI SOPYAN A
 NIM : 2021110024
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh digitalisasi dan inovasi organisasi terhadap loyalitas pegawai di disnaker kota prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Hj. YELLI ASWARININGSIH, S.H, M.H.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/11-2024		Berarti susunan skripsi		
7/11-24		ganti representasi 49 2019 jadi 20.21		
11/11-24		diingat ke pbb II oke		
20/11-24		prabumulih spasi bawalah		
28/11-24		oke bab IV diingat ke pbb I		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih


 AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II


 Hj. YELLI ASWARININGSIH, S.H, M.H.
 NIDN0204077001

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : FIKRI SOPYAN A
 NIM : 2021110024
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa Pineapple Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Hj. YELLI ASWARININGSIH, S.H., M.H.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
28-4-25		tulis pemahaman penomora		
29-4-25		pd bab I		
30-4-25		revisi pd bab I dan bab		
2/5-25		revisi bab IV lanjut bab I		
		revisi bab V		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M.
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

Hj. YELLI ASWARININGSIH, S.H., M.H.
 NIDN. 0204077001

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian



**KOPERASI PRODUSEN
MIWA PINEAPPLE KOTA PRABUMULIH**
BH.MENKUMHAM RI.No : Nomor AHU-0003760.AH.01.29.TAHUN 2022
AKTA NOTARIS : 33 Tanggal 15 Juli 2022
Jl.Belitung Lr.Bersama RT.04 RW.02 Kel.Gunung Ibul, Kec.Prabumulih Timur
Prabumulih 31113 – Sumatera Selatan HP.082281883171
Email : koperasiprodusenmiwapineapple@gmail.com



Nomor : 079/005/KPMPKP/PBM-2025
Perihal : **Balasan Permohonanan Izin Penelitian**

Kepada Yth,
Dekan Universitas Prabumulih
Di tempat,

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat sudara pada tanggal 14 februari 2025 perihal perizinan tempat penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa :

Nama : FIKRI SOPYAN A
NIM : 2021110024

Maka kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di Kopeasi Produsen Miwa Pineapple Prabumulih. Dan izin melakukan penelitian tersebut semata-mata untuk keperluan akademik.

Demikian surat balasan ini kami ucapkan terimakasih.

Hormat saya

AGUS ZALI

Lampiran 6 Foto Penelitian







DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Fikri Sopyan A dilahirkan di Jakarta, 10 Juni 2002. Anak pertama dari empat bersaudara. Buah hati bapak Subandi dan Ibu Helmiyati. Penulis bertempat di Vina Sejahtera 2 Blok DC.05 RT.05 RW.09 Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Penulis memulai jenjang pendidikan dasar (SD) di SD Negeri 39 Prabumulih pada tahun 2008 dan lulus tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang pendidikan tingkat pertama (SMP) di SMP Negeri 12 Prabumulih pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan ke jenjang tingkat menengah kejuruan (SMK) di SMK Pratiwi Prabumulih pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2021 penulis melanjutkan studi perguruan tinggi dan tercatat sebagai mahasiswa di Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Program Studi Manajemen.