

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tejakula

Nyoman Winda Diah Utami*¹, I Putu Arya Dharmayasa²

^{1,2}Program Studi Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: winda.diah@undiksha.ac.id*¹, arya.dharmayasa@undiksha.ac.id²

Abstrak

Riwayat Artikel
Tanggal diajukan:
2 Maret 2023

Tanggal diterima :
5 Mei 2023

Tanggal
dipublikasikan:
30 Juni 2023

Kegiatan penyelenggaraan penelitian ini telah mempunyai tujuan yang terkandung ialah untuk mencari tahu bagaimana sebenarnya hasil pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja dan komitmen kerja pada kinerja karyawan yang ada pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang tepatnya berada di daerah kawasan Sekecamatan Tejakula. Kegiatan proses penelitian ini termasuk dalam cakupan penelitian kuantitatif kausal dengan memakai teknik *sampling total* atau adanya pemakaian sampel jenuh guna melakukan proses penentuan pada banyaknya jumlah sampel. Jumlah sampel yang dipakai dalam kegiatan ini ialah 68 responden dari banyaknyan jumlah populasi yang terdata sebanyak 104 orang. Instrumen yang difungsikan oleh pihak peneliti dalam proses kegiatan pengumpulan data berupa kuesioner dengan memakai teknik analisis data dan juga mempergunakan analisis regresi linier berganda. Perolehan dari hasil melakukan penyelenggaraan kegiatan penelitian ini adalah: (1) lingkungan kerja dan komitmen kerja menghasilkan pengaruh yang arahnya positif dan juga signifikan pada kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja menghasilkan pengaruh yang arahnya positif dan juga signifikan pada kinerja karyawan dan (3) komitmen kerja menghasilkan pengaruh yang arahnya positif dan juga signifikan pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Komitmen Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of conducting this research is to find out how the work environment and work commitment actually affect the performance of employees at the Village Credit Institution (VCI), which is precisely located in the Tejakula District area. This research process activity is included in the scope of causal quantitative research using total sampling techniques or the use of saturated samples to carry out the process of determining the number of samples. The number of samples used in this activity was 68 respondents from the recorded population of 104 people. The instrument used by the researchers in the process of data collection activities was in the form of questionnaires using data analysis techniques and also using multiple linear regression analysis. The results of carrying out research activities are: (1) work environment and work commitment have a positive and significant influence on employee performance, (2) the work environment has a positive and significant influence on employee performance and (3) Work commitment produces a positive and significant influence on employee performance.

Keywords : Work Environment; Work Commitment; Employee Performance

Pengutipan:
Utami, N. W. D.,
Dharmayasa, I. P.
A. (2023).
Pengaruh
Lingkungan Kerja
dan Komitmen
Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan
Pada LPD Se-
Kecamatan
Tejakula. *Jurnal
Pendidikan
Ekonomi
Undiksha*, 15(1),
192–202.
[http://doi.org/
10.23887/jjpe.v15
i1.63251](http://doi.org/10.23887/jjpe.v15i1.63251)

PENDAHULUAN

Sistem yang dipakai dalam aspek bidang keuangan diketahui pada saat ini secara terus menerus mengalami kondisi perkembangan yang begitu sangat signifikan dengan secara sangat luas, dimana kondisi ini berhasil tampak dari adanya semakin begitu banyaknya variasi instrument keuangan yang telah melakukan kegiatan mengedarkan sistem keuangan (Sudaryo, 2017). Dipahami bahwa lembaga keuangan dalam hal ini tanpa hanya melakukan proses kegiatan yang bentuknya berupa pembiayaan investasi dalam perusahaan, namun dalam hal ini diketahui telah melakukan perkembangan untuk berubah menjadi pembiayaan yang dipakai oleh sektor konsumsi, sektor distribusi, sektor modal kerja, dan sektor jasa lainnya.

Secara global, maka jenis lembaga keuangan baik itu bank maupun yang dinilai jenis bukan bank telah mempunyai tugas yang selaras ialah melakukan proses kegiatan untuk mengumpulkan atau menghimpun dana dan juga melakukan kegiatan mengedarkan atau menyalurkan dana (Muchtar, 2016). Berbagai daerah kawasan yang terdapat di Indonesia telah mengembangkan lembaga keuangan yang dalam kondisi ini mampu selaras dengan budaya yang ada pada tiap-tiap setempat. Dalam hal ini, maka yang dianggap sebagai lembaga keuangan lokal itu, misalnya, Badan Kredit Kecamatan (BKK) yang tepatnya terdapat di Jawa Tengah yang berhasil didirikan pada tahun 1970, serta Lembaga Perkreditan Kecamatan (LPK) yang terdapat di Jawa Barat dan Lumbung Pitih Nagari (LPN) yang terdapat di Sumatra Barat yang keduanya telah berhasil didirikan Tahun 1972, dan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang terdapat di daerah kawasan Bali yang telah berhasil diketahui pendiriannya terjadi tepat pada tahun 1984 (Sadiartha, 2017).

LPD dalam hal ini berhasil dinilai sebagai salah satu jenis lembaga perkreditan yang ada di tiap-tiap desa yang telah melakukan proses pengembangan di seluruh desa *adat* yang ada di kawasan daerah Bali. Diketahui bahwa di tiap-tiap desa *adat* maupun yang ada di tiap-tiap desa *pekraman* telah mempunyai LPD

yang dipakai dalam memberikan bantuan untuk menunjang jalannya kegiatan perekonomian *krama* yang ada dalam desa tersebut. Keberadaan LPD yang ada di kawasan daerah Bali dalam hal ini sudah ada sejak tepatnya tahun 1984 yang telah berhasil diprakarsai oleh Prof. Dr. Ida Bagus Mantra. Yang mana pada proses pendirian LPD ini telah mampu selaras dengan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Bali No. 972 Tahun 1984 yang membahas tentang Pendirian LPD yang ada di Provinsi Daerah Tingkat 1 Bali. Dalam Peraturan Daerah No. 8 Tahun 2002 yang terdapat di Pasal 2 Ayat 1 yang membahas tentang LPD, maka memberikan penjelasan bahwa "LPD telah berhasil dianggap sebagai salah satu jenis badan usaha keuangan yang pemiliknya dari tiap-tiap desa setempat yang menyelenggarakan proses kegiatan usaha yang ada dalam lingkungan desa dengan maksud salah satunya untuk memajukan *krama* desa."

Sebagai badan usaha yang telah dimiliki oleh pihak desa, maka dalam hal ini LPD melakukan segala tugas dan juga melakukan kegiatan usahanya yang ada di lingkungan desa dan adanya tujuan untuk *krama* desa itu sendiri. Di Kecamatan Tejakula terdapat 14 LPD yang masih beroperasi sampai saat ini. LPD yang ada di Kecamatan Tejakula ini tentunya sangat membantu perekonomian *krama* desa tersebut contohnya memberikan bantuan simpan pinjam, memberikan pendanaan pembangunan pura, memberikan beasiswa Pendidikan untuk *krama* desa setempat dan lain sebagainya. Selain itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan lembaga keuangan tersebut seperti melakukan kegiatan penerimaan atau penghimpunan dana dari *krama* desa yang bentuknya berupa tabungan dan juga bentuknya berupa deposito, dan dalam kondisi ini juga menjalankan kegiatan penyaluran dana yang bentuknya berupa pinjaman kepada para *krama* desa. Selain itu, dari adanya LPD ini mampu menciptakan lapangan kerja untuk *krama* desa tersebut. Sehingga dari terciptanya lapangan kerja tersebut pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang unggul untuk membantu membangun sebuah organisasi yang baik.

Sumber daya manusia (SDM) telah berhasil dinilai mampu memiliki peran yang begitu esensial yang pastinya ada dalam tiap-tiap menjalankan kegiatan perusahaan. Walaupun dalam hal ini telah adanya bantuan atau dukungan dari ketersediaan sarana dan prasarana namun pada kondisi tanpa adanya ketidakmampuan dukungan SDM yang memadai dan juga handal, maka secara otomatis kegiatan perusahaan tanpa akan mampu berjalan dengan secara baik. Ungkapan dari (Syarifah, 2021) maka SDM dalam hal ini begitu sangat dibutuhkan ialah SDM yang memiliki kesanggupan menguasai teknologi dengan proses yang cepat, secara adaptif, dan juga mampu responsif pada saat terjadinya perubahan teknologi yang terjadi saat ini. Berhubungan dengan hal tersebut, maka suatu entitas atau perusahaan dalam hal ini pastinya akan sangat memerlukan adanya tingkat kinerja yang muncul dari suatu karyawan guna memberikan bantuan dalam melancarkan tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan yang telah dilakukan proses penyusunan sebelumnya dalam hal ini. Ungkapan dari (Mangkunegara, 2010), maka kinerja berhasil dianggap sebagai perolehan hasil kerja yang memperlihatkan tingkat hasil kualitas dan tingkat hasil kuantitas yang berhasil diraih para karyawan pada saat menyelesaikan segala tugas yang ada dalam pekerjaannya yang mampu selaras dengan tanggung jawab yang dimilikinya dalam suatu entitas. Ungkapan dari (Farisi et al., 2021), maka kinerja sangat memberikan efek pengaruh pada kualitas yang ada dalam suatu perusahaan, dimana tingkat kinerja akan mampu dipakai sebagai acuan dalam menentukan tingkat kesuksesan atau keberhasilan dari jalannya kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan yang dilakukan dari tahun ke tahun yang dimana perolehan hasilnya bersumber dari SDM yang dalam hal ini mampu selaras dengan tingkat standar kerja yang telah dilakukan penetapan di awal.

Tingkat keberhasilan atau kesuksesan yang ada pada sebuah perusahaan dalam kondisi ini tanpa akan mampu terlepas dari adanya kemampuan yang dinilai paling terbaik yang mampu

diberikan oleh para karyawannya. Namun perlu juga dipahami bahwa tanpa semua karyawan yang ada dalam suatu perusahaan mampu memberikan komitmennya yang secara tinggi pada kepentingan perusahaannya. Ungkapan dari (Busro, 2018), maka komitmen organisasi dalam hal ini telah dinilai sebagai salah satu bentuk yang muncul atas adanya rasa rela, adanya rasa ikhlas dan juga adanya rasa sada dari para individu dalam meraih hal-hal yang ada dalam visi, misi, dan juga tujuan Bersama. Diketahui bahwa dalam hal ini ialah karyawan yang berhasil memberikan komitmen pada organisasi, maka secara otomatis mereka akan memperlihatkan adanya sikap kerja yang dilakukan secara penuh perhatian pada tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya, mereka dalam kondisi ini begitu sangat mempunyai rasa tanggung jawab guna menyelesaikan apa yang telah menjadi tugas-tugas serta begitu akan sangat loyal pada perusahaannya. (Kristine, 2017) bahwa komitmen organisasi dinilai sebagai adanya sikap individu yang dipakai dalam merefleksikan loyalitas para pegawai guna agar mampu tetap melakukan pertahanan pada jumlah keanggotaan yang ada dalam organisasinya, menerima kaidah-kaidah yang dipakai dalam organisasi.

Selain komitmen kerja yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, suatu perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan dan juga kelancaran dalam melakukan suatu pekerjaan. Ungkapan dari (Afandi, 2018), maka lingkungan kerja tampak di sekeliling para pekerja yang mampu akan turut serta membeikan efek pengaruh pada tingkat kepuasan, sehingga secara otomatis akan berhasil diperolehnya hasil yang mampu secara optimal, dimana yang ada dalam lingkungan kerja tersebut disediakan adanya begitu banyak fasilitas kerja yang mampu memberikan bantuan berupa dukungan pada para karyawan. Sedangkan ungkapan (Nitisemito, 2000) menilai bahwa lingkungan kerja dianggap berada di sekeliling para pekerja dan yang mampu memberikan efek pengaruh pada dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Sedangkan

ungkapan dari (Sedarmayanti, 2011), maka lingkungan kerja berhasil dalam hal ini dianggap sebagai tempat bekerja yang memiliki kaitan hubungan dengan terjadinya kondisi perubahan-perubahan secara psikologis yang wajib untuk diperhatikan hal-hal yang mencakup adanya rasa bosan saat bekerja, adanya kegiatan pekerjaan yang dirasa monoton dan juga mengalami kelelahan.

Sehubungan dengan penjelasan di atas bahwa setiap organisasi ataupun perusahaan tentunya memerlukan sebuah kinerja karyawan yang baik yang berkomitmen untuk suatu perusahaan. Selain itu diketahui tiap-tiap perusahaan juga pastinya wajib untuk mencukupi fasilitas kerja yang ada dalam kantornya, agar para karyawan mampu memakainya menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya secara nyaman. Sehingga mampu untuk disimpulkan secara akhir bahwa komitmen kerja yang dimiliki oleh suatu karyawan dalam hal ini begitu sangat memberikan efek pengaruh pada tingkat kemajuan yang ada dalam suatu perusahaan dan juga adanya kepercayaan dari para nasabah pada entitas atau perusahaan atau juga organisasi. Selain itu dalam hal ini, maka lingkungan kerja juga begitu sangat memberikan efek dampak pada tingkat kinerja kinerja dari para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya dengan secara nyaman, sehingga, hasilnya mampu diberikan dengan baik. Ungkapan dari Sedarmayanti, 2017 (dalam Santoso, 2022), maka lingkungan kerja mampu akan turut serta memberikan efek pengaruh pada suatu tingkat kinerja dari seorang pegawai sebab perlu dipahami manusia akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya dengan baik pada saat kondisi berada pada lingkungan kerja yang mampu memberikan keamanan dan juga kenyamanan. Kondisi ini berhasil memperoleh dukungan dalam ungkapan (Saleh et al., 2019) bahwa lingkungan kerja dan juga komitmen kerja mampu menghasilkan efek pengaruh yang hasil arahnya positif dan juga hasil arahnya signifikan pada tingkat kinerja yang diberikan oleh karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang dipakai dalam kegiatan ini berupa penelitian kuantitatif dengan memakai jenis penelitian kausal. Pihak peneliti kemudian memakai metode penelitian kuantitatif yang dianggap sebagai suatu kegiatan melakukan proses pengumpulan data, pengolahan data, proses analisis data, serta proses penyajian data dengan cara berlandaskan pada banyaknya jumlah data yang akan dilakukan proses pengambilan dengan secara objektif guna agar mampu dilanjutkan ke proses atau tahapan pengujian hipotesis dan mampu adanya pemecahan pada persoalan guna melakukan proses pengembangan pada prinsip-prinsip secara umum (Duli, 2019). Ungkapan dari (Hasanah, 2021), maka kausal dinilai sebagai adanya suatu studi yang dipakai dalam melakukan proses identifikasi dan melakukan penentuan terkait sebab akibat jalinan hubungan yang terjadi antara dua kelompok atau juga lebih. Dalam kegiatan penelitian ini, maka pihak peneliti memakai dua variabel yang berupa variabel bebas (*independent*) yang dipakai dalam kegiatan ini berupa lingkungan kerja (X1), dan komitmen kerja (X2), sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang dipakai dalam kegiatan ini berupa kinerja karyawan (Y).

Ungkapan dari (Sugiyono, 2017) populasi mampu dinilai sebagai suatu kawasan wilayah generalisasi yang berhasil dalam hal ini terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai tingkat kuantitas dan juga karakteristik tertentu yang telah dilakukan proses penetapan oleh pihak peneliti guna kemudian dipelajari dan selanjutnya menuju proses untuk ditarik kesimpulannya secara akhir. Banyaknya populasi yang dipakai dalam kegiatan ini ialah 14 LPD yang tepatnya ada di daerah kawasan kecamatan Tejakula yang berhasil masuk data terdaftar di LPLPD pusat daerah kawasan Kabupaten Buleleng. Dengan begitu, maka jumlah sampel yang dipakai oleh pihak peneliti ialah 68 responden. Instrumen yang dipakai dalam melakukan proses kegiatan pengumpulan data bentuknya berupa kuesioner dengan teknik analisis data memakai analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Seusai melakukan kegiatan pengumpulan data dengan cara memakai seluruh sampel yang ada dalam penelitian, maka para responden yang ada pada riset ini dengan data yang mencapai 68 orang karyawan yang ada di seluruh LPD daerah kawasan Se-Kecamatan Tejakula. Merujuk pada data yang telah berhasil disatukan dalam proses ini, maka proses selanjutnya melakukan pengolahan data memakai bantuan SPSS dan melakukan proses pengujian hipotesis dengan mengacu pada pemakaian taraf *sig.* dengan angka 5%. Berikut ialah perolehan hasil melakukan proses uji t, uji f dan juga regresi linier berganda pada pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja

karyawan y yang ada di seluruh LPD daerah kawasan Se-Kecamatan Tejakula.

Responden yang terdata dengan jenis kelamin laki-laki berhasil diketahui sebanyak 42 orang dengan tingkat persentase yang mencapai angka 61,8%, dan jumlah responden yang terdata dengan jenis kelamin perempuan berhasil mencapai angka 26 orang dengan tingkat persentase yang mencapai angka 38,2% sehingga dari hasil dalam data tersebut telah berhasil tampak banyaknya jumlah responden yang terdata dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak memberikan partisipasinya dalam kegiatan penelitian ini pada saat dilakukan perbandingan dengan banyaknya jumlah responden yang terdata dengan jenis kelamin Perempuan.

HASIL UJI HIPOTESIS

Tabel 1. Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,618	4,030		4,868	0,000
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,484	0,079	0,582	6,158	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS for Windows 25

Merujuk pada data yang ada dalam Tabel 1, maka berhasil memperlihatkan variabel lingkungan kerja (X₁) menghasilkan nilai t_{hitung} dengan angka mencapai 6,158 dan signifikansi dengan angka mencapai 0,000. Kondisi yang muncul ini telah berhasil memperlihatkan bahwa hasil pada t_{hitung} 6,158 > nilai t_{tabel} 1,997 dan hasil pada nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai t_{hitung} yang dihasilkan dengan arah yang positif dan tampak begitu jelas lebih besar daripada t_{tabel} serta dalam hal ini

nilai signifikansi yang tampak sangat jelas kurang dari 0,05, makna yang muncul ialah bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hal ini, maka mampu disimpulkan secara akhir bahwa hipotesis pertama berada dalam keputusan yang diterima ialah lingkungan kerja menghasilkan efek dampak hasil menuju positif dan juga mengarah signifikan pada tingkat kinerja karyawan yang ada di LPD daerah kawasan Sekecamatan Tejakula.

Tabel 2. Hasil Uji t Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,618	4,030		4,868	0,000
Komitmen Kerja (X ₂)	0,350	0,133	0,249	2,632	0,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS for Windows 25

Merujuk pada data yang ada dalam Tabel 2, maka berhasil memperlihatkan komitmen kerja (X_2) menghasilkan nilai t_{hitung} dengan angka mencapai 2,632 dan signifikansi dengan angka mencapai 0,011. Kondisi yang muncul ini telah berhasil memperlihatkan bahwa hasil pada t_{hitung} $2,632 >$ nilai t_{tabel} 1,997 dan hasil pada nilai signifikansi $0,011 <$ 0,05. Nilai t_{hitung} yang dihasilkan dengan arah yang positif dan tampak begitu jelas lebih besar daripada t_{tabel} serta dalam hal ini nilai signifikansi

yang tampak sangat jelas kurang dari 0,05, makna yang muncul ialah bahwa variabel komitmen kerja menghasilkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hal ini, maka mampu disimpulkan secara akhir bahwa hipotesis kedua berada dalam keputusan yang diterima ialah komitmen kerja menghasilkan pengaruh yang arahnya positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di LPD daerah kawasan Sekecamatan Tejakula.

Tabel 3. Hasil Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	868,241	2	434,120	35,448	0,000 ^b
	Residual	796,039	65	12,247		
	Total	1664,279	67			
a. Predictors : (Constant), Komitmen Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Output SPSS for Windows 25

Merujuk pada data yang ada dalam Tabel 3, maka berhasil memperlihatkan variabel lingkungan kerja (X_1) dan komitmen kerja (X_2) menghasilkan nilai F_{hitung} dengan angka mencapai 35,448 dan signifikansi dengan angka mencapai 0,000. Kondisi yang muncul ini telah berhasil memperlihatkan bahwa hasil pada F_{hitung} $35,448 >$ nilai F_{tabel} 3,14 dan hasil pada nilai signifikansi $0,000 <$ 0,05. Nilai F_{hitung} yang dihasilkan dengan arah yang positif dan tampak begitu jelas lebih besar daripada F_{tabel} serta dalam hal ini nilai signifikansi

yang tampak sangat jelas kurang dari 0,05, makna yang muncul ialah bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen kerja menghasilkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hal ini, maka mampu disimpulkan secara akhir bahwa hipotesis ketiga berada dalam keputusan yang diterima ialah lingkungan kerja dan komitmen kerja menghasilkan pengaruh yang arahnya positif dan juga signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan yang ada di LPD daerah kawasan Sekecamatan Tejakula.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,618	4,030		4,868	0,000
	Lingkungan Kerja (X_1)	0,484	0,079	0,582	6,158	0,000
	Komitmen Kerja (X_2)	0,350	0,133	0,249	2,632	0,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS for Windows 25

Merujuk pada perolehan hasil yang ada pada Tabel 4, maka berhasil didapatkan hasil persamaan regresi, ialah sebagai berikut.

$$Y = 19,618 + 0,484 X_1 + 0,350 X_2 + \varepsilon$$

Mengacu pada model regresi yang berhasil dalam hal ini terbentuk, maka mampu untuk dilakukan proses untuk diinterpretasikan hasilnya, ialah sebagai berikut.

- a) Konstanta (α) kinerja karyawan (Y) berhasil menghasilkan nilai yang arahnya positif dan juga signifikan dengan hasil angka mencapai 19,618. Tanda yang tampak dalam hal ini positif tersebut, maka memberikan makna adanya pengaruh yang muncul secara searah yang dalam kondisi ini terjadi antar variabel bernilai independent dan bernilai dependen. Kondisi ini berhasil memperlihatkan bahwa pada saat variabel lingkungan kerja (X_1) dan juga komitmen kerja (X_2) berada dalam nilai yang sama dengan nol, maka secara otomatis nilai perolehan kinerja karyawan (Y) yang ada di LPD Sekecamatan Tejakula ialah dengan hasil angka mencapai 19,618.
- b) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) dengan hasil angka mencapai 0,484. Nilai yang berhasil diperoleh tersebut telah mampu memunculkan indikasi telah adanya pengaruh yang hasil arahnya positif dan juga signifikan atau juga secara searah yang dalam kondisi ini telah terjadi antara lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan. Pada kondisi adanya penambahan yang terjadi pada nilai lingkungan kerja dengan hasil angka mencapai 1%, maka dalam hal ini secara otomatis kinerja karyawan yang ada di LPD Sekecamatan Tejakula mengalami hasil peningkatan dengan hasil angka mencapai 0,484, dengan adanya muncul asumsi bahwa variabel bebas yang ada lainnya dalam kegiatan ini masih tetap.
- c) Nilai koefisien regresi variabel komitmen kerja (X_2) dengan hasil angka mencapai 0,350. Nilai yang berhasil diperoleh tersebut telah mampu memunculkan indikasi telah adanya pengaruh yang hasil arahnya positif dan

juga signifikan atau juga secara searah yang dalam kondisi ini telah terjadi antara komitmen kerja dan juga kinerja karyawan. Pada kondisi adanya penambahan yang terjadi pada nilai komitmen kerja dengan hasil angka mencapai 1%, maka dalam hal ini secara otomatis kinerja karyawan yang ada di LPD Sekecamatan Tejakula mengalami hasil peningkatan dengan hasil angka mencapai 0,350, dengan adanya muncul asumsi bahwa variabel bebas yang ada lainnya dalam kegiatan ini masih tetap.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari melakukan kegiatan penelitian ini telah berhasil pada kesempatan ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja menghasilkan pengaruh yang arahnya positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di LPD daerah kawasan Sekecamatan Tejakula. Hal tersebut terjadi karena adanya kondisi lingkungan yang baik yang berikan kepada para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula, dimana hal ini tampak dari adanya penerangan atau cahaya di tempat kerja sudah memadai. Tersedianya sirkulasi udara di tempat kerja yang juga sudah memadai, sehingga kondisi ini membuat para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula merasa nyaman. Tidak ada kebisingan di tempat kerja, sehingga para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula mampu berkerja dengan secara fokus. Selain itu lingkungan kerja yang ada di LPD Sekecamatan Tejakula tampak selalu bersih. Dari segi keamanan di tempat kerja sudah mampu diterapkan dengan baik oleh tiap-tiap kantor LPD yang ada di Sekecamatan Tejakula. Terciptanya hubungan dan perlakuan yang terjadi antar karyawan di masing-masing kantor LPD Sekecamatan Tejakula sudah berhasil berjalan dengan secara baik. Dalam sistem pengawasan, maka tampak masing-masing LPD Sekecamatan Tejakula sudah mampu melaksanakannya dengan secara benar. Para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula mampu merasa aman dari bentuk intimidasi yang terjadi diantar karyawan.

Untuk kegiatan komunikasi yang dilakukan antar karyawan yang ada di masing-masing kantor LPD Sekecamatan Tejakula sudah berhasil berjalan dengan secara baik.

Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula. Perolehan hasil melakukan kegiatan ini berhasil sejalan dengan hasil penelitian yang ada pada terdahulu yang berhasil digelar oleh Sambiring (2020) bahwa lingkungan kerja menghasilkan pengaruh yang arahnya positif pada tingkat kinerja karyawan. Prastiyo (2019) juga berhasil menemukan hasil yang senada bahwa lingkungan kerja memunculkan efek pengaruh pada tingkat kinerja karyawan. Hustia (2020) juga memberikan dukungan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memunculkan hasil pengaruh pada kinerja karyawan. Terakhir juga didukung oleh hasil dari penelitian (Burhannudin et al., 2019) bahwa berhasil dalam hal ini ditemukan lingkungan kerja dengan cara secara parsial menghasilkan pengaruh yang arahnya positif dan juga signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari melakukan kegiatan penelitian ini telah berhasil pada kesempatan ini memperlihatkan bahwa komitmen kerja menghasilkan pengaruh yang hasilnya mengarah ke positif dan juga mengarah ke signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di LPD daerah kawasan Sekecamatan Tejakula. Hal tersebut terjadi karena para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini. Selain itu para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula merasa permasalahan yang terjadi di organisasi menjadi permasalahannya juga. Alasan para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula memiliki rasa ingin untuk tetap tinggal dalam organisasi ini ialah adanya kebutuhan gaji dan alasan lainnya karena keuntungan yang didapat. Para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula memiliki pandangan bahwa akan merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan jika mereka keluar

dari pekerjaan ini. Para Karyawan yang ada di LPD Sekecamatan Tejakula memiliki kesadaran bahwa komitmen adalah hal yang harus mereka lakukan dan menganggap akan masih adanya tanggung jawab apabila mereka ingin keluar dari kantor ini. Para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula juga telah memiliki keinginan untuk menghabiskan sisa karirnya di organisasi ini.

Komitmen Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula, jika semakin tinggi komitmen kerja yang. Perolehan hasil melakukan kegiatan ini berhasil sejalan dengan hasil penelitian yang ada pada terdahulu yang berhasil digelar oleh Wicaksana (2016) bahwa komitmen organisasi menghasilkan hasil pengaruh yang arahnya positif pada tingkat kinerja perawat. Silvia (2017) juga memberikan dukungan bahwa komitmen organisasi memunculkan hasil pengaruh yang arahnya positif pada tingkat kinerja. Ungkapan hasil dari (Kristine, 2017) juga memberikan dukungan yang menyatakan bahwa komitmen menghasilkan pengaruh yang arah hasilnya positif dan mampu terjadinya peningkatan pada tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari melakukan kegiatan penelitian ini telah berhasil pada kesempatan ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen kerja menghasilkan pengaruh yang mengarah ke positif dan juga mengarah ke signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan yang ada di LPD daerah kawasan Sekecamatan Tejakula. Hal tersebut terjadi karena kualitas kerja yang dihasilkan oleh para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula sudah berhasil memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh LPD. Para Karyawan yang ada di masing-masing LPD Sekecamatan Tejakula selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, sehingga tidak terdapat kesalahan. Pemahaman dan juga keterampilan yang dimiliki oleh para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula

sudah mampu secara baik, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan mampu memberikan hasil yang baik pula. Pekerjaan yang dilakukan oleh para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula selalu mencapai target yang telah ditentukan dan juga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tepat (sesuai dengan standar yang ada). Dalam bekerja para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula juga selalu menetapkan target dalam bekerja. Selain itu dalam bekerja para Karyawan yang ada di LPD Sekecamatan Tejakula tampak selalu hadir dan juga pulang kerja dengan secara tepat pada waktunya dan tanpa pernah menunjukkan sikap yang meninggalkan tempat kerja dengan tanpa izin serta selalu memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja. Sumber daya yang digunakan oleh tiap-tiap oleh Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula di tempat kerja mampu dilakukan dengan tepat dan juga secara optimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Dalam bekerja para Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula mampu bekerjasama dengan rekan kerja secara baik dan bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula, jika semakin baik Lingkungan Kerja yang didapat oleh karyawan dan jika semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula. Perolehan hasil melakukan kegiatan ini berhasil sejalan dengan hasil penelitian yang ada pada terdahulu yang berhasil digelar oleh (Saleh et al., 2019) bahwa lingkungan kerja dan komitmen kerja menghasilkan pengaruh yang arahnya signifikan pada tingkat kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Merujuk pada perolehan melakukan hasil pengujian statistik dan juga merujuk pada hasil hipotesis serta pada jabaran pembahasan yang telah dilakukan oleh pihak peneliti, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut; 1) Lingkungan kerja menghasilkan pengaruh yang arahnya

positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di LPD daerah kawasan Sekecamatan Tejakula yang dapat dilihat dari nilai sig yang diperoleh dengan angka memperlihatkan $0,000 < 0,05$. 2) Komitmen kerja menghasilkan pengaruh yang arahnya positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di LPD daerah kawasan Sekecamatan Tejakula yang dapat dilihat dari nilai sig yang diperoleh dengan angka memperlihatkan $0,011 < 0,05$. 3) Lingkungan kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama (simultan) menghasilkan pengaruh yang arahnya positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di LPD daerah kawasan Sekecamatan Tejakula yang dapat dilihat dari hasil uji F dengan nilai sig yang diperoleh dengan angka memperlihatkan $0,000 < 0,05$.

Merujuk pada perolehan hasil yang ada dalam jabaran pembahasan, dan juga bagian simpulan, maka mampu pihak peneliti melakukan pengajuan beberapa saran sebagai berikut, ialah: Bagi LPD Sekecamatan Tejakula dalam hal ini diberikan saran agar penelitian ini digunakan sebagai gambaran atau pedoman dalam meningkatkan kinerja karyawan, bahwa diperoleh hasil penelitian yang menyatakan Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di LPD Sekecamatan Tejakula. Lingkungan kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Tidak sesuainya lingkungan kerja dan komitmen kerja pada karyawan akan menimbulkan dampak yang tidak baik dan akan berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan tempatnya bekerja. Sebaliknya Lingkungan kerja yang positif juga menjadikan perusahaan akan lebih produktif dan efisien dalam melakukan proses produksi. Selain itu juga semakin baik komitmen kerja para karyawan akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga akan meningkatkan reputasi suatu perusahaan tersebut. Dengan terlaksana dengan baik kedua pendukung ini, maka kinerja karyawan akan meningkat yang tentu dapat dicapai suatu

hasil yang optimal. Dengan kinerja karyawan yang bagus pastinya dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan dan perusahaan tersebut tentunya akan mampu mencapai apa yang menjadi tujuannya.

Bagi peneliti lain, maka diharapkan dalam kesempatan ini agar mampu menyelenggarakan kegiatan penelitian pada objek yang berlainan dengan melakukan proses penambahan banyaknya nilai jumlah responden yang dipakai, selain itu melakukan proses penambahan banyaknya jumlah variabel yang sudah ada maupun melakukan proses pergantian variabel dengan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing. http://elib.ubb.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10837
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS* (H. Rahmaadhani (ed.); edisi 1). Deepublish Publisher.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Hasanah, E. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan* (B. Asyhari & R. Purwandari (eds.); Pertama). UAD Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. http://sitaka.polines.ac.id/pustaka/index.php?p=show_detail&id=11163%0Ahttp://sitaka.polines.ac.id/pustaka/lib/phpthumb/phpThumb.php?src=../images/docs/15555133811X.jpg.jpg
- Muchtar, B. (2016). *Bank dan Lembaga Keuangan Lain* (Edisi Pert). Kencana. https://www.google.co.id/books/edit/ion/Bank_dan_lembaga_Keuangan_Lain/0FY_DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=lembaga+keuangan&printsec=frontcover
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia* (Edisi 3). Ghalia Indonesia.
- Sadiartha, A. A. N. G. (2017). Lembaga perkreditan desa sebagai penopang keajegan budaya ekonomi masyarakat Bali. *Jurnal Kajian Bali (Journal of Bali Studies)*, 7(2), 1. <https://doi.org/10.24843/jkb.2017.v07.i02.p01>
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 32. <https://doi.org/10.30998/jabe.v6i1.5166>
- Santoso, M. R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sudaryo, Y. (2017). *Investasi Bank dan Lembaga Keuangan* (P. Christian

- (ed.); Ed 1). Cv Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian* (29th ed.). Alfabeta.
- Syarifah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*. 1–21.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (N. Saadah (ed.)). Scopindo Media Pustaka.