

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA
PERKREDITAN DESA (LPD) PADANGSAMBIAN**

Anak Agung Ngurah Ryan Pratama Putra^{1*}
Ni Luh Sili Antari¹
Ni Made Ernila Junipisa¹

¹Universitas Triatma Mulya

*Corresponding author: gungryan302001@gmail.com

ABSTRACT

Work discipline is a very important thing for organizational growth, especially used to motivate employees to discipline themselves in carrying out work both individually and in groups. and can also be done through changes to the Work Environment, so that it will produce employee performance according to what is expected by the leadership. This study aims to analyze the influence of work discipline with employee performance, the influence between the work environment and employee performance. The magnitude of the influence of work discipline and work environment with employee performance and independent variables that have a dominant influence on employee performance at the Padangsembian Village Credit Institution. The population of this study amounted to 35 people, the analysis tool used was Multiple Linear Regression Analysis. The hypothesis test used is t test to test the effect of work discipline on employee performance, and determination analysis to analyze the magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable. The regression equation obtained $Y = 0.608 + 0.701 X_1 + 0.257 X_2$ of this model shows that 1) there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance. 2) there is a positive and significant influence of the work environment on employee performance. 3) the magnitude of the influence of work discipline and work environment on employee performance. Work discipline is an independent variable that has a dominant influence on employee performance at the Padangsembian Village Credit Institution.

Keywords : *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

Pendahuluan

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk menunjukan aktivitas usaha mereka. Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, berkerja sama secara sistematis dan terencana

dalam memanfaatkan sumber daya sarana prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam

perusahaan di antara sumber daya lainnya (Ardana dkk, 2012:16) salah satu fungsi manajemen yang diaplikasikan dalam perusahaan adalah fungsi personalia. Menurut Helmi dalam wordpress.com (2009), manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan berhasil.

Salah satu perusahaan yang berkontribusi besar adalah lembaga perkreditan desa (LPD). Keberadaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali sesungguhnya terproses dari sebuah kesadaran dan kemauan bersama dari masyarakat desa adat di Bali yang telah lama ada dan berkembang. Kesadaran dan kemauan bersama itu terwadahi melalui organisasi komunitas berbasis wilayah yakni Desa Adat (kini Desa Pekraman). Berdasarkan perda Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2012, Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu unsur kelembagaan desa pekraman yang menjalankan fungsi keuangan desa pekraman untuk mengelola potensi keuangan desa pekraman. Lembaga ini sangat berpotensi dan telah terbukti dalam memajukan kesejahteraan masyarakat desa dan memenuhi kepentingan desa itu sendiri. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang tersebar di wilayah Bali ini merupakan bisnis jasa keuangan yang dikelola oleh Desa Pekraman atau Desa Adat. Badan usaha Lembaga Perkreditan Desa (LPD) sepenuhnya dimiliki dan dikelola oleh Desa Adat, merupakan lembaga bisnis yang dikelola dengan tujuan untuk memperoleh laba. Persaingan yang semakin ketat menuntut

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) harus berkinerja dengan baik. Operasionalnya mengadopsi peraturan perbankan yang merupakan salah satu industri yang bersaing dengan cukup ketat untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menarik investor. sebelum menginvestasikan dananya investor memerlukan informasi mengenai kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Padangsambian adalah salah satu yang tersebar di Wilayah Bali merupakan bisnis jasa keuangan yang dikelola oleh Desa Adat. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Padangsambian berdiri tanggal 16 februari 1990 berdasarkan atas paruman krama yang bertempat di kantor Lurah Padangsambian (sekarang kantor LPD), dimana sebelumnya telah ditunjuk 3 (tiga) orang pengurus oleh Drs. I Made Bandung pada saat itu beliau sebagai ketua LKMD yang disetujui oleh Lurah Padangsambian yang sekaligus sebagai Bendesa Adat Padangsambian (I Gst. Made Sujana) dan kelihan majelis paruman krama (I Gst. Putu Gede Suwira), menunjuk (Ir. I Made Astrawijaya) sebagai ketua, yang kebetulan pada saat itu sebagai bendahara I LKMD Kelurahan Padangsambian dan Bendahara II Desa Adat Padangsambian sedangkan I Made Rata (Sekretaris) dan Ni Made Suniti (Bendahara), untuk selanjutnya mengikuti pelatihan yang bertempat di Hotel Dewi Karya di jalan Nangka Denpasar. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Padangsambian yang sekarang berlokasi di jalan Gunung Sanghyang, Padangsambian kaja, kecamatan Denpasar Barat, Kota

Denpasar Bali. dan didukung sepenuhnya oleh 14 Banjar Adat di lingkungan Desa Adat Padangsembian.

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel- variabel yang mempengaruhi seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tidak ada satu organisasi manapun yang berkeinginan kinerja karyawannya tidak baik. kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para karyawannya, jika para karyawan memiliki kinerja yang baik maka kinerja organisasi akan baik. Menurut Wilson (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*) kinerja seseorang karyawan merupakan kesuksesan yang ditunjukan oleh seseorang karyawan didalam dia melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat ditunjang oleh berbagai faktor yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. untuk mengetahui apakah seorang karyawan memiliki kinerja yang baik atau tidak maka setiap organisasi harus melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan

tersebut diperlukan beberapa indikator.

Dalam melaksanakan pekerjaan, keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari disiplin dalam bekerja karena disiplin itu penting dalam melakukan suatu pekerjaan karena dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, maka hal ini tidak akan membuang- buang waktu dan kita melakukan hal-hal selanjutnya di waktu berikutnya. sehingga kita menjadi karyawan yang disiplin terhadap waktu.dan juga disiplin terhadap aturan yang ada di tempat kerja. dan selain disiplin kerja juga ada indikator lingkungan kerja yaitu sebuah indikator dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada di dalam lingkungan kerja seperti udara dan penerangan kurang maksimal, kebersihan di tempat kerja,keamanan,hubungan kerja sesama karyawan maupun pimpinan kerja,tanggung jawab dan struktur kerja, kerja sama tim. Dalam lingkungan kerja itu juga penting bagi karyawan karena itu termasuk nyaman saat bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dalam produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan.namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

Dari uraian tersebut pimpinan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Padangsembian selalu berusaha melakukan disiplin terhadap pekerjaan antar sesama karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja agar nyaman bagi karyawan,

Berdasarkan informasi dan data yang diperoleh, maka untuk penulis tertarik melakukan penelitian secara langsung terhadap objek dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Padangsambian”.

Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan beberapa refrensi dari penelitian terdahulu, yaitu :

1. Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT cahaya indo persada surabaya. Penelitian ini ditulis oleh apfia ferawati (2017). Dari Universitas kristen petra. Dengan sampel 60 responden. hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan
2. Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sansyu Precision Batam. Penelitian ini ditulis oleh mestika k. Malau (2020) dari Universitas Putera Batam. Dengan sampel 115 responden. hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadinya disiplin kerja dan lingkungan kerja secara silmultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Resindo Jakarta Selatan. Penelitian ini ditulis oleh sarah dwi kusmiyaturn (2021) dari Universitas Pamulang. Dengan sampel 55 responden. hasil penelitian ini menyimpulkan lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jadi kesimpulannya lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Resindo jakarta selatan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yakni penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yakni variabel bebas berupa disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta variabel terikat berupa kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Padangsambian. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dinamakan sebagai sampel. Jadi sampel penelitian ini sebanyak 35 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara dan pemberian kuesioner. Adapun

analisis data bersifat statistik dengan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 17.0. Uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa Uji normalitas

data dengan uji Kolmogorov Smirnov, Uji multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Karakter responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	15	42.9
Perempuan	20	57.1
Jumlah	35	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 35 responden di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian yang memiliki jenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 15 responden atau dengan persentase 42,9% dan dengan jenis kelamin perempuan

berjumlah sebanyak 20 responden atau dengan persentase 57,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian mayoritas berjenis kelamin Perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 2
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
20 -30 Tahun	7	20
30 - 40 Tahun	11	31.4
>40 Tahun	17	48.6
Jumlah	35	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 35 responden di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian yang memiliki Usia dibawah 20 hingga 30

tahun berjumlah sebanyak 07 responden atau dengan persentase 20% lalu yang berusia 30 hingga 40 tahun berjumlah sebanyak 11 orang atau dengan persentase 31,4%

dan yang ber-usia diatas 40 tahun berjumlah sebanyak 17 orang dengan persentase 48,6%. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian mayoritas berusia diatas 40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 3
Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Menikah	34	97.1
Belum Menikah	1	2.9
Total	35	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada tabel 3 dapat diketahui dari 35 respoden di Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian yang sudah menikah adalah sebanyak 34 orang atau dengan persentase 97,1% dan responden yang

belum menikah sebanyak 1 orang atau dengan persentase 2,9%, dengan demikian mayoritas karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian sudah menikah.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4
Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/K	17	48.6
DIPLOMA	8	22.9
S1	10	28.6
Jumlah	35	100

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 35 respoden di Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian yang Pendidikan terakhirnya SD adalah sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0% lalu karyawan dengan pendidikan terakhir SMP adalah

sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%, lalu karyawan yang Pendidikan terakhirnya SMA adalah sebanyak 17 orang atau dengan persentase 48,6%, karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 8 orang dengan persentase 22,9% dan karyawan yang Pendidikan

terakhir S1 (Strata 1) adalah sebanyak 10 orang dengan persentase 28,6%. Dengan demikian mayoritas tingkat

Pendidikan terakhir karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian adalah SMA/K.

5. Hasil Uji Validitas

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	R Tabel	Total Correlation	Keterangan
X1	X1.1	0,5	0.612	Valid
	X1.2		0.574	
	X1.3		0.854	
	X1.4		0.790	
X2	X2.1		0.684	
	X2.2		0.692	
	X2.3		0.802	
	X2.4		0.503	
	X2.5		0.684	
	X2.6		0.728	
	X2.7		0.712	
	X2.8		0.616	
Y	Y1		0.741	
	Y2		0.769	
	Y3		0.688	
	Y4		0.595	
	Y5		0.719	

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

memenuhi kriteria validitas sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid.

6. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kriteria Minimum	Hasil Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.60	0.677	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0.833	
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0.739	

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan seperti disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memenuhi

kriteria reliabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel.

7. Hasil Uji Normalitas

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	.55437555
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,090
	Negative	-,147
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Lampiran 5

8. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	,106	9.431
Lingkungan Kerja	,106	9.431

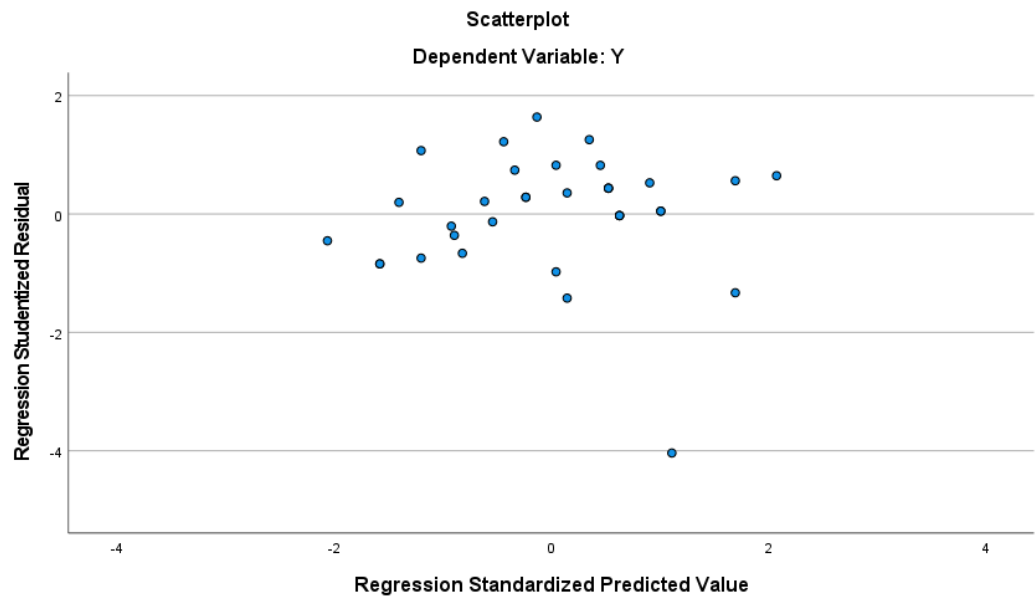
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel 8 menunjukkan bahwa hasil analisis data variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,106 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $9.431 < 10$, dan pada variabel lingkungan kerja

diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,106 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $9.431 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel *independent* dalam model regresi.

9. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, serta

tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

10. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,608	0,760		0.801	,429
Disiplin Kerja	,701	,138	,593	5.089	,000
Lingkungan Kerja	,257	,076	,396	3.400	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan pada tabel 9 dari hasil analisis data melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,608 + 0,701 X_1 + 0,257 X_2$$

Berdasarkan pada persamaan regresi di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Nilai a = 0,608 memiliki arti bahwa jika disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian nilainya sebesar 0,608.
- b. Variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,701 yang artinya

apabila terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian akan meningkat sebesar 0,701 satuan.

- c. Variabel lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,257 yang artinya apabila terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian akan meningkat sebesar 0,257 satuan.

11. Hasil Uji T

Tabel 10
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,608		0,760		0.801
Disiplin Kerja	,701		,138	,593	5.089
Lingkungan Kerja	,257		,076	,396	3.400

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- a. Hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,089 yang dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,689 serta diperoleh taraf

signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima.

- b. Hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,400 yang dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,689 serta diperoleh taraf

signifikansi sebesar 0,002
 lebih kecil dari 0,05 maka H2

dapat diterima.

12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.951	.57144

Sumber: Lampiran 7

Adapun rumus dari analisis koefisien determinasi tersebut yaitu :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Besarnya nilai dari koefisien korelasi berganda (R) dalam penelitian ini dihitung dengan bantuan program komputer SPSS version 27 for windows lampiran 7 yaitu 0,954, maka nilai dari R^2 adalah 0,954. Maka diperoleh perhitungan berdasarkan rumus di atas adalah sebagai berikut.

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,954 \times 100\%$$

$$D = 95,4\%$$

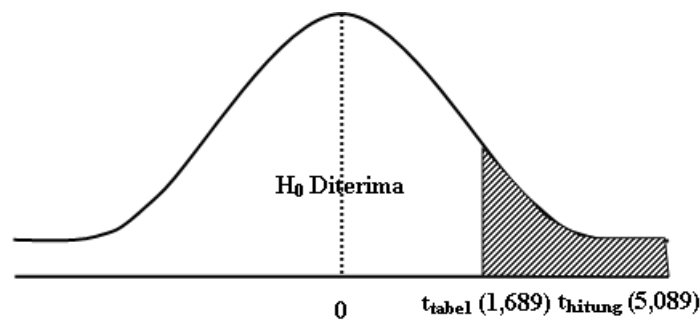
Dari hasil perhitungan di atas diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 95,4%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap tingkat kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa

Padangsambian adalah sebesar 95,4% dan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) mengenai pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,089 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} 1,689 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian.



Gambar 2

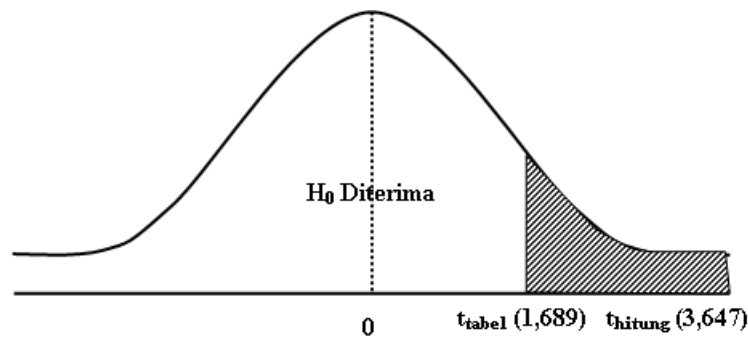
**Kurva Distribusi T Pada Uji Hipotesis Pengaruh
Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada gambar 2 menunjukkan bahwa berdasarkan pada hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan tentang disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian dapat diterima dan terbukti. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh apfia ferawati pada tahun 2017 dari Universitas Kristen Petra yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT cahaya indo persada surabaya. hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara individual

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,400 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} 1,689 dengan taraf signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian.



Gambar 3
Kurva Distribusi T Pada Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada gambar 3 menunjukkan bahwa berdasarkan pada hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan tentang lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian dapat diterima dan terbukti. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sarah Dwi Kusmiyatum (2021) dari Universitas Pamulang yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Resindo Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini menyimpulkan lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Resindo Jakarta Selatan.

3. Besar pengaruh disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 95,4%. Hal ini berarti pengaruh secara

simultan dari disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap tingkat kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian adalah sebesar 95,4% dan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan dan Saran
Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan maka, kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Padangsambian juga akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka, kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian juga akan semakin meningkat.

3. Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian juga akan semakin meningkat.

Saran

Saran yang dapat diberikan terkait hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja di Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian diharapkan dapat meningkatkan kualitas kedisiplinan karena kedisiplinan merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kedisiplinan dapat dilakukan dengan memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan, berpartisipasi dalam pekerjaan yang dilakukan bawahan dan juga mendelegasikan tugas secara adil sesuai dengan bidang tugas bawahan.

2. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian, sehingga diharapkan pemimpin di Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian dapat lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan masalah penataan ruanga, memberikan lingkungan kerja yang kondusif, serta dapat meningkatkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dan antara sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. sehingga di samping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga perlu berinteraksi sesama karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardana, Komang dkk (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arifin, N 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. Unisnu Press.
- Amstrong, Wibowo 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Bangun Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Ginting, Nurmaidah Br. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sekar Mulia Abadi Medan.
- Handoko. 2016. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henry. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Hamid,D. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik terhadap kinerja karyawan.Jurnal Adminitrasi Bisnis.
- Kusjono dan Ratnasari. 2019 Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius.
- Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Priyanto, Dwi. 2014. SPSS 22 : pengelolaan data terpraktis, Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Panca Kontruksi di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- sedarmayanti, M. 2017. *Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja*. Mandar maju: Bandung.
- Siagian (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo.2017. Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia.Jakarta: Kencana.
- Sinambela.2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Syarkarni. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca kontruksi di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.
- Sugiyono 2016. <http://repo.darmajaya.ac.id/463/3/BAB%2011.pdf>.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Menthods). Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: Alfabet.