PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU SEMARONG KANTOR PUSAT DI SOSOK KECAMATAN TAYAN HULU KABUPATEN SANGGAU

Rosalina Bellania
email: bellania603@gmail.com
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi akan mendapatkan hasil kinerja maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pada CU Semarong Kantor Pusat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau. penelitian ini menggunakan penelitian Asosiatif dan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden pada CU Semarong Kantor Pusat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampel jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KATA KUNCI: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

MSDM (manajemen sumber daya manusia) sangat penting bagi suatu organisasi karena mereka sebagai pengendali sumber daya lainnya, untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja, karyawan harus merasa puas dalam setiap pekerjaan dan apabila karyawan puas maka karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung, Untuk itu perlunya lingkungan kerja yang baik agar dapat membantu karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya, supaya mecapai hasil kerja yang baik dan optimal. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari

keberhasilan dalam melaksanakan suatu perkerjaan sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik maka kinerja yang diperoleh sistem kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Selain lingkungan kerja, komitmen juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen yang tinggi akan berdampak baik bagi hasil kerja karyawan, untuk itu perusahaan perlu meningkatkan komitmen kepada karyawannya agar kinerja yang diperoleh baik dan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Banyaknya *credit union* yang didirikan pada saat ini membuat persaingan didalam perkoperasian meningkat, hal ini membuat *credit union* sangat menuntut karyawan memberikan kinerja yang baik untuk tujuan *credit union* yang mengharapkan kinerja yang maksimal, salah satunya credit union yang didirikan kurang lebih pada dua puluh tujuh tahun yang lalu, *credit union* (CU) Semarong Bertempat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau sebagai Kantor Pusat yang sudah mampu melakukan ekspansi dan memiliki empat puluh cabang atau tempat-tempat pelayanan ke berbagai daerah yang meliputi Kabupaten, Kecamatan, dan Desa. *Credit union* mempekerjakan karyawannya di dalam kantor maupun di lapangan yang membuat kinerja lebih efektif dan maksimal, karyawan yang memberikan kinerja yang maksimal akan di berikan *reward* oleh *credit union* yang merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. (Maran, 2021)

KAJIAN TEORITIS

a. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan dalam suatu organisasi melakukan aktivitas dan perkerjaannya dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk dapat berkerja secara optimal, karyawan yang menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya. Menurut Wibowo (2007): “Setiap perkerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengatahuan dan keterampilan, kompentensi yang sesuai dengan perkerjaannya, motivasi kerja, dan

kepuasan kerja. Namun, perkerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya". Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan perkerjaan sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Pandi Afandi (2016: 52-53): "Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja psikis adalah hal hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian"

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi lingkungan kerja sehingga mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan sesuai dengan tujuan yang sudah di rencanakan sebuah organisasi, pengaruh lingkungan sangat besar untuk menyesuaikan kinerja karyawan bisa diukur bila dilingkungan kerja terasa nyaman maka akan semakin besar peluang juga mendapatkan hasil kerja yang baik dan memuaskan. Menurut Sedarmayanti dalam Nela pima Rahmawati (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitaran tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

Menurut Sudaryo, Aribowo dan Solfiati (2018: 50): "lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhdap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktifitas dalam mencapai tujuan/target.

Menurut Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014: 3), indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik
   1) Pencahayaan
   2) Sirkulasi udara

3) Warna
4) Kebersihan
5) Keamanan

b. Lingkungan kerja non fisik
1) Hubungan atasan dengan bawahan
2) Hubungan antar karyawan

b. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu komitmen yang di lakukan oleh seseorang di suatu organisasi dan bertahan dalam setiap keadaan didalam organisasinya, untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Menurut Wibowo (2017: 431): "Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam peroses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi". Karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi merupakan karyawan yang memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Wibowo (2015: 430): komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

> Menurut Wibowo (2017: 435):
> komitmen organisasional atau loyalitas perkerja adalah tingkatan dimana perkerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Orang memberikan penghargaan ketika mereka mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan didalam organisasinya, observasi dilakukan terhadap antusiasme dan komitmen ditunjukan pekerja terhadap kesepakatan sasaran dan tingkat kinerja.

Menurut Wibowo (2017: 436): Pekerja menunjukan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukan insiatif. Sedangkan sebagian tanda buruknya komitmen adalah: mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif.

Penyelarasan ditunjukan oleh kenyataan bahwa karyawan yang menyukai perkerjaan di dalam organisasinya dan merupakan tipe keterkaitan emosional. Menyukai tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan karakteristik dari sistem komitmen tinggi dan kinerja yang tinggi. Namun terkadang perusahaan kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada

penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang, oleh karena itu diselenggarakan pada setiap perusahaan observasi selalu dilakukan untuk mengetahui penyelarasan di setiap karyawan.

Wibowo (2017: 433) mengemukakan tiga indikator komitmen organisasional yaitu:

a. *Afecctive commitment* (komitmen efektif)
   Komitmen ini di pengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai.
b. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan)
   Komitmen ini mencerminkan resiko antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalnya organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternatif perkerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan orang dalam organisasi atau komunitas-komunitas tertentu.
c. *Normative commitment* (komitmen normative)
   Komitmen ini di pengaruhi oleh proses sosialisasi yang di namakan *psychological contract*. *Personal contrac*t merupakan presepsi individu tentang persyaratan perjanjian pertukaran dengan pihak lain. *Psychological contract* mencerminkan sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi. Perkerja yang memiliki komitmen biasanya memiliki kehadiran yang baik, setia pada perusahaan, dan *turnover* nya rendah.

c. Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang di lakukan yang nantinya akan mempunyai hasil yang di capai oleh pekerjaan tersebut. Untuk hasil kinerja yang memuaskan tentunya karyawan juga harus mendapakan kepuasan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Menurut Siagian (2019: 297): "menjadikan kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah."

Menurut Wibowo (2017: 7): "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya"

Menurut Mangkunegara dalam Rahmawanti (2014: 4), yang di maksud dengan kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. menurut Wibowo (2017: 70): "kinerja dapat di pandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlngsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil kerja itu sendiri juga menunjukan kerja."

Kinerja yang baik dan buruk dapat dilihat dengan cara penilaian kinerja menurut Rivai (2005: 3): "penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran penilaian" penilaian kinerja dapat di jadikan sebagai acuan melihat kinerja yang baik dan buruknya kerja karyawan pada perusahaan.

Menurut Kirkpatrick dalam Wibowo (2006: 67): rencana perbaikan kinerja untuk dapat memberikan hasil seperti yang di harapkan harus memenuhi kriteria sifat sebagai berikut:

a. Praktis

   Spesifikasi rencana harus berhubungan dengan kinerja yang harus di perbaiki. Memperbaiki kinerja dengan cara membaca buku teori atau mengikuti kursus psikologi industri sangat tidak praktis dan memerlukan waktu terlalu lama.

b. Orientasi pada waktu

   Waktu batas akhir menyelesaikan pekerjaan harus ditentukan secara realistik dan dipertimbangkan Bersama. Tidak ada pekerjaan tanpa Batasan waktu.

c. Spesifik

   Harus jelas menguraikan apa yang akan dikerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan pekerja, maka harus secara spesifik referensi yang harus diperbaiki.

d. Melibatkan komitmen.

   Baik manajer maupun pekerja harus menjual rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Mereka harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan.

Menurut Mangkunegara (2017: 75): ada beberapa faktor yang menunjang kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas kerja. Ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
b. Kuantitas kerja. Output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat menyelesaikan kerja.
c. Dapat di andalakan. Mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
d. Sikap. Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian Asosiatif dan metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden pada CU Semarong Kantor Pusat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampel jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program

software spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data pengaruh tingkat komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

a. Uji dan Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas yang dilakukan oleh penulis untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dilakukan oleh penulis adalah jika nilai r hitung > r tabel, maka item pernyataan angket tersebut dinyatakan valid. Nilai dari R tabel ditentukan berdasarkan rumus df= n-2 sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 40 responden menghasilkan R_{tabel} senilai 0,3120.

TABEL 1
CU SEMARONG KANTOR PUSAT
DI SOSOK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,785	0,3120	Valid
	X1.2	0,494	0,3120	Valid
	X1.3	0,413	0,3120	Valid
	X1.4	0,738	0,3120	Valid
	X1.5	0,702	0,3120	Valid
	X1.6	0,535	0,3120	Valid
	X1.7	0,785	0,3120	Valid
	X1.8	0,702	0,3120	Valid
	X1.9	0,555	0,3120	Valid
	X1.10	0,700	0,3120	Valid
	X1.11	0,577	0,3120	Valid
	X1.12	0,562	0,3120	Valid
	X1.13	0,738	0,3120	Valid
	X1.14	0,702	0,3120	Valid
	X1.15	0,535	0,3120	Valid
	X1.16	0,726	0,3120	Valid
	X1.17	0,702	0,3120	Valid
	X1.18	0,700	0,3120	Valid
	X1.19	0,577	0,3120	Valid
	X1.20	0,562	0,3120	Valid
	X1.21	0,738	0,3120	Valid

Komitmen Organisasional (X2)	X2.1	0,590	0,3120	Valid
	X2.2	0,712	0,3120	Valid
	X2.3	0,676	0,3120	Valid
	X2.4	0,790	0,3120	Valid
	X2.5	0,670	0,3120	Valid
	X2.6	0,790	0,3120	Valid
	X2.7	0,702	0,3120	Valid
	X2.8	0,728	0,3120	Valid
	X2.9	0,824	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.1	0,712	0,3120	Valid
	X3.2	0,749	0,3120	Valid
	X3.3	0,568	0,3120	Valid
	X3.4	0,750	0,3120	Valid
	X3.5	0,810	0,3120	Valid
	X3.6	0,695	0,3120	Valid
	X3.7	0,596	0,3120	Valid
	X3.8	0,589	0,3120	Valid
	X3.9	0,758	0,3120	Valid
	X3.10	0,674	0,3120	Valid
	X3.11	0,724	0,3120	Valid
	X3.12	0,627	0,3120	Valid

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2020

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang diukur dengan suatu pengukuran pada kuesioner di CU Semarong Kantor Pusat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau. Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reliabilitas yaitu dengan melihat apabila nilai *Alpha* lebih besar dari r_{hitung} (*Alpha* > r_{hitung}), maka indeks reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

TABEL 2
CU SEMARONG KANTOR PUSAT
DI SOSOK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,926	0,60	RELIABEL
Komitmen Organisasional (X_2)	0,885	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,899	0,60	RELIABEL

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2020

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah dengan mengunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov*. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan mengunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada Tabel 3.

Dari Tabel 2 dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

TABEL 3
CU SEMARONG KANTOR PUSAT
DI SOSOK
UJI NORMALITAS
METODE ONE SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72142462
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.083
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2020

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik tujuannya untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Dengan melihat nilai *Tolerance dan Variance Inflation Factor (*VIF*)* pada model regresi. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat

kesalahan yang dibentuk secara statistik, sedangkan nilai *VIF* adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat, apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka hasil data tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas.

TABEL 4
CU SEMARONG KANTOR PUSAT
DI SOSOK
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.722	6.203		1.245	.221		
Lingkungan_Kerja	.250	.108	.388	2.318	.026	.357	2.800
Komitmen_Organisasi	.535	.201	.447	2.667	.011	.357	2.800

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa Berdasarkan hasil uji menunjukan nilai VIF dari variabel lingkungan kerja adalah 2,800 < 10 dan nilai *tolerance* 0,357 > 0,10. Nilai VIF dari variabel komitmen organisasional adalah 2,800 < 10 dan nilai *tolerance* 0,357 > 0,10. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier. Apabila asumsi heteroskedastitas tidak terpenuhi, maka diketahui adanya penyimpangan, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan < 0,05 maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas.

TABEL 5
CU SEMARONG KANTOR PUSAT
DI SOSOK
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.210	3.453		-.061	.952		
	Lingkungan_Kerja	.078	.060	.349	1.299	.202	.357	2.800
	Komitmen_Organisasi	-.123	.112	-.297	-1.104	.277	.357	2.800

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,202 > 0,05 dan variabel komitmen organisasonal sebesar 0,277 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

d. Uji linearitas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data independen dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai *Deviation from linearity* sig > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen, jika nilai *Deviation from linearity* Sig < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil perhitungan uji linearitas lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

TABEL 6
CU SEMARONG KANTOR PUSAT
DI SOSOK
UJI LINEARITAS LINGKUNGAN KERJA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	611.233	16	38.202	5.256	.000
		Linearity	434.051	1	434.051	59.720	.000
		Deviation from Linearity	177.183	15	11.812	1.625	.143
	Within Groups		167.167	23	7.268		
	Total		778.400	39			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3.53 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,143. Nilai 0,143 > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja.

TABEL 7
CU SEMARONG KANTOR PUSAT
DI SOSOK
UJI LINEARITAS KOMITMEN ORGANISASIONAL

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	584.128	11	53.103	7.654	.000
		Linearity	447.608	1	447.608	64.513	.000
		Deviation from Linearity	136.520	10	13.652	1.968	.077
	Within Groups		194.272	28	6.938		
	Total		778.400	39			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel komitmen organisasional adalah sebesar 0,077 > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

e. Uji Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel independent terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasional pada CU Semarong Kantor Pusat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau.

TABEL 8
CU SEMARONG KANTOR PUSAT
DI SOSOK
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.722	6.203		1.245	.221
	Lingkungan_Kerja	.250	.108	.388	2.318	.026
	Komitmen_Organisasi	.535	.201	.447	2.667	.011

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

$$Y = a + 0{,}388\ X_1 + 0{,}447\ X_2 + e$$

Intepretasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagi berikut:

a. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,388 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
b. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,447 artinya variabel komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig < 0,05 berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 9
CU SEMARONG KANTOR PUSAT DI SOSOK
UJI F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.560	2	244.780	31.356	.000[b]
	Residual	288.840	37	7.806		
	Total	778.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Lingkungan_Kerja

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah 0,000 < 0,05, yang berarti (X1) lingkungan kerja dan (X2) komitmen organisasional secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji t

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai signifikan yang digunakan sebagai pembanding adalah 0,05. Apabila hasil perhitungan di bawah 0,05 maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai perhitungan di atas 0,05 maka kesimpulan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

TABEL 10
CU SEMARONG KANTOR PUSAT DI SOSOK
UJI t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.722	6.203		1.245	.221
	Lingkungan_Kerja	.250	.108	.388	2.318	.026
	Komitmen_Organisasi	.535	.201	.447	2.667	.011

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Diketahui nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,026 < 0,05, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan

nilai signifikan untuk variabel komitmen organisasional sebesar 0,011 < 0,05, sehingga komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H0 ditolak sedangkan H1 dan H2 diterima.

c. Uji Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan unuk mengetahui seberapa besar presentase suatu pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel dependent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y) pada CU Semarong Kantor Pusat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau.

TABEL 11
CU SEMARONG KANTOR PUSAT DI SOSOK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793[a]	.629	.609	2.794

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,629 artinya kemampuan variabel independend dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X_1) dan komitmen (X_2) dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 62,90 persen sedangkan sisanya yaitu 37,10 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research.* Yogyakarta: CV Budi Utama.

Ferdinand, Augusty Tae.2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, edisi kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gardjito, A. H. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nazir , M. 2014. *Metode Penelitian.* Bogor : Ghalia Indonesia

P, O. A. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.

Rahmawanti, N. P. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma.

Siagian, S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.

Sudaryo,Aribowo, Sofianti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: Andi.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja* . Depok: PT RajaGrafinda Persada.

Maran. (2021). Teknik Meningkatkan Pengelolaan Credit Union terhadap Perbankan dengan Memanfaatkan Teknologi Online. Jurnal Teknologi, 11(1), 2021, 20-23.