

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja Kecamatan Mengkendek Kabupaten Tana Toraja

Juliet Triani Unde^{1*}, Zainal Ruma², Burhanuddin³, Agung Widhi Kurniawan⁴,
Rezky Amalia Hamka⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Negeri Makassar

*juliettrianiii@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and commitment on employee performance at the Toraja Agribusiness Autonomous Business Unit, Mengkendek District, Tana Toraja Regency. This research approach uses a quantitative approach. The sample used was 75 respondents. Data collection techniques using observation methods, questionnaires, interviews, documentation. The data analysis technique used is test. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression using Statistics and Service Solution (SPSS) version 25 Based on the results of the research that has been conducted, it shows that the work environment variable (X1) and the Commitment variable (X2) simultaneously have no effect on the employee performance variable (Y). Furthermore, the work environment variable (X1) partially has no influence on employee performance with the calculated value of $t_{count} 0.631 < t_{table} 1.993$ and a significant value of $0.530 > 0.05$. The commitment variable has an influence on employee performance with the calculated value of $t_{count} 2.072 > t_{table} 1.993$ and a significant value of $0.042 < 0.05$. So that employee commitment to the Toraja Agribusiness Autonomous Business Unit has a greater contribution to improving performance compared to the work environment in the context of the agribusiness autonomous business unit.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja Kecamatan Mengkendek Kabupaten Tana Toraja. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan sampel yang digunakan adalah 75 responden. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, kuesioner, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda dengan menggunakan Statistisical and Service Solution (SPSS) versi 25 Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel Komitmen (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selanjutnya variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} 0,631 < t_{tabel} 1,993$ serta nilai signifikan $0,530 > 0,05$. Variabel komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} 2,072 > t_{tabel} 1,993$ serta nilai signifikan $0,042 < 0,05$. Sehingga komitmen karyawan pada Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan lingkungan kerja dalam konteks unit usaha otonom agribisnis.

Keywords: Lingkungan Kerja, Komitmen, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat perusahaan ataupun organisasi di zaman seperti sekarang haruslah memiliki sumber daya yang kuat seperti sumber daya alam maupun sumber daya manusia tak terkecuali dalam industri agribisnis. Agribisnis berperan dalam penciptaan lapangan kerja, pengentasan kemiskinan, dan pembangunan pedesaan. Dengan perkembangan teknologi dan perubahan tren konsumen, agribisnis terus berkembang menawarkan peluang bagi inovasi dan peningkatan efisiensi dalam produksi dan distribusi produk pertanian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya, dengan kata lain kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan itu bergantung pada kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Cantika (2019:15) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, komitmen, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja atau disingkat UO Agribisnis Toraja adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan dan pemasaran kopi arabika melalui kegiatan ekspor dan menghasilkan produk berupa kopi beras. Dalam melakukan kegiatan produksinya, UO Agribisnis Toraja menggunakan kopi Hs (horn skin) basah sebagai bahan baku untuk pengolahan kopi arabika. Total jumlah pembelian kopi Hs basah pada UO Agribisnis Toraja tahun 2020 adalah sebanyak 2.297.448 kg dimana pembelian terbanyak berasal dari wilayah Kabupaten Tana Toraja yaitu sebanyak 975.835 kg. Seluruh kopi Hs basah tersebut diolah dengan metode basah proses semi wash. Pada umumnya pengolahan kopi arabika di Kabupaten Tana Toraja juga dilakukan dengan metode basah. Pengolahan tersebut diawali oleh petani kopi pada awal pengolahan, yaitu pengolahan dari buah kopi atau disebut dengan kopi gelondong menjadi kopi berkulit tanduk atau disebut kopi Hs (Horn skin) basah (kadar air 40%).

Perusahaan yang mempekerjakan banyak tenaga kerja harian lepas adalah Perusahaan Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja di Kecamatan Mengkendek Kabupaten Tana Toraja, di mana perusahaan tersebut memerlukan kualitas sumber daya manusia yang dapat mendorong dan menunjang tercapainya visi misi perusahaan, salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan dalam memengaruhi kinerja karyawannya antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja dan komitmen yang baik. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut dapat beraktivitas lebih produktif dan waktu kerja lebih efektif. Apabila di lingkungan kerja kurang fleksibel, sulitnya tercipta hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, serta kurang memadainya penerangan pada ruangan, kebisingan, dan kebersihan. Komitmen kerja akan tercapai dalam suatu instansi apabila sadar atas hak dan kewajibannya sebagai pegawai tanpa membandingkan dan melihat kedudukan masing-masing individu, karena tercapainya suatu tujuan organisasi adalah kerja dengan cara bersama-sama.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, dan sebagainya (Nitisemito 2020:197). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut teori Herzberg (1966) dalam dua faktor motivasi, terdapat faktor-faktor hygiene yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dan hubungan interpersonal yang positif, berkontribusi terhadap peningkatan motivasi karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut teori Herzberg (1966) dalam dua faktor motivasi, terdapat faktor-faktor hygiene yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dan hubungan interpersonal yang positif, berkontribusi terhadap peningkatan motivasi karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja.

Di Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja, karyawan menghadapi tantangan-tantangan spesifik yang muncul dari kondisi lingkungan kerja dan tingkat komitmen yang berbeda-beda. Hal ini memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Meningkatkan kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan produktivitas sumber daya manusia juga merupakan salah satu tantangan bagi Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja. pada sektor agribisnis yang sangat bergantung pada musim dan kondisi alam, fluktuasi dalam lingkungan kerja dan tingkat komitmen menjadi lebih jelas. Pada saat-saat puncak, seperti musim panen, karyawan harus bekerja dengan intensitas yang lebih tinggi, sering kali dalam kondisi fisik yang kurang ideal. Hal ini membuat faktor-faktor seperti suhu udara, kebisingan, dan aksesibilitas menjadi lebih krusial. Karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja mereka tidak mendukung atau bahwa mereka tidak memiliki komitmen yang cukup terhadap perusahaan cenderung menunjukkan penurunan kinerja selama periode tersebut

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan objek atau tempat kerja karyawan yang mana merupakan tempat yang selalu ditemui setiap harinya dalam bekerja, sebisa mungkin lingkungan kerja didesain dan dibuat nyaman mungkin agar dapat mendukung karyawan dalam bekerja demi kelancaran pekerjaan (Jelatu, 2024:36). Pendapat Sunyoto (2019:18), mengemukakan bahwa tempat karyawan bekerja merupakan suatu sesuatu yang selalu ada disekitar karyawan bagaimana karyawan untuk mendorong dirinya dalam bekerja tergantung lingkungan kerja yang ada disekitarnya. Rahma (2019:20), hal serupa yang diungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan alat serta bahan yang menjadi tolak ukur sekiranya dapat digunakan baik secara kelompok maupun individu. Anoraga & Widiyanti (1993) mengemukakan bahwa: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyaawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Nitisemito (2019:109) Berpendapat "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas- tugas seorang karyawan. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Komitmen

Menurut Robbins (2022:284) Pengertian komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan. Menurut Ricky W. Griffin (2023:15) komitmen adalah sikap yang memcerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bias diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Hikma, 2022). Dalam Stephen P Robbins dan Coulter Mary (2019:40) komitmen adalah derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi atau perusahaan tertentu

beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi tersebut Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu sikap karyawan yang mencerminkan perasaan, keinginannya, serta tujuannya untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja juga dapat di artikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan menurut Bintoro & Daryanto (2019:105), sedangkan kinerja yang dikemukakan oleh Robert Bacal (dalam, Kaswan, 2019:278) merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan unit kerjanya dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Menurut Nova Syafrina (2020:6) istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

METODE KAJIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penggunaan metode kuantitatif ini karena metode kuantitatif juga merupakan pengukuran melalui perhitungan ilmiah dari data yang diperoleh dari sampel orang atau penduduk yang diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan survei menurut frekuensi dan persentase.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Perusahaan Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja yang berlokasi di Ge'tengan, Rante Kalua', Kecamatan Mengkendek Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan dimulai dari bulan Oktober sampai November 2024

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang ada di Perusahaan Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja di Kecamatan Mengkendek Kabupaten Tana Toraja sebanyak 120 orang Karyawan Perusahaan Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja di Kecamatan Mengkendek Kabupaten Tana Toraja. Sedangkan Sampel dalam penelitian ini adalah 75 sampel

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert 4 poin kepada 75 responden karyawan Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja, Penulis melakukan wawancara kepada pemilik Unit Usaha Otonom agribisnis Toraja untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan. Kemudian penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan

kejadian tertentu yang terjadi. Jadi penulis datang ke tempat usaha Unit Usaha Otonom agribisnis Toraja untuk mengamati aktivitas yang terjadi pada usaha tersebut untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan apa yang di lihat dan sesuai dengan kenyataannya. Data Sekunder Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. penulis mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan ijin yang bertujuan untuk meminjam dokumen-dokumen perusahaan yang ada hubungan dengan pembahasan penulisan.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Observasi merupakan teknik awal untuk mengumpulkan data tentang masalah yang akan diteliti.

Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan tipe pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang telah tersedia. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data primer yaitu dengan cara meminta responden mengisi kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun. Adapun skor nilai kuesioner dalam penelitian ini

- a. Sangat Setuju: 4
- b. Setuju: 3
- c. Tidak Setuju: 2
- d. Sangat Tidak Setuju: 1

Wawancara

teknik pengumpulan data melalui percakapan dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi secara tepat dengan cara

Dokumentasi

salah satu teknik yang dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang-bidang kerja.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan (uji dua sisi dengan sig. 0,05). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Pengujian ini menggunakan metode Cronbach Alpha dari suatu variabel $> 0,6$ maka item pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah realible atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka item pertanyaan tersebut dikatakan tidak realible.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat digunakan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh lingkungan kerja (X1) dan komitmen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Kopi Kab. Tana Toraja. Adapun rumus regresi linear berganda menurut (Sugiyono, 2008:258) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Lingkungan kerja (X1) dan Komitmen (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial.

b. Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu Lingkungan kerja (X1) dan Komitmen (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Populasi yang diteliti adalah karyawan Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja. Responden dalam penelitian dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin dan lama bekerja

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel. 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.457	0.2287	Valid
	X _{1.2}	0.479	0.2287	
	X _{1.3}	0.729	0.2287	
	X _{1.4}	0.759	0.2287	
	X _{1.5}	0.571	0.2287	
	X _{1.6}	0.493	0.2287	
	X _{1.7}	0.779	0.2287	
	X _{1.8}	0.770	0.2287	
	X _{1.9}	0.594	0.2287	

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Komitmen (X ₂)	X _{1.10}	0.725	0.2287	Valid
	X _{2.1}	0.776	0.2287	
	X _{2.2}	0.619	0.2287	
	X _{2.3}	0.874	0.2287	
	X _{2.4}	0.685	0.2287	
	X _{2.5}	0.714	0.2287	
	X _{2.6}	0.396	0.2287	
Kinerja Karyawan (Y)	X _{2.7}	0.733	0.2287	Valid
	Y _{.1}	0.892	0.2287	
	Y _{.2}	0.779	0.2287	
	Y _{.3}	0.779	0.2287	
	Y _{.4}	0.446	0.2287	
	Y _{.5}	0.657	0.2287	
	Y _{.6}	0.912	0.2287	
	Y _{.7}	0.666	0.2287	
Y _{.8}	0.566	0.2287		

Ditinjau dari tabel 4.7 hasil uji validitas, maka diketahui bahwa item masing – masing variabel adalah valid, sebab $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.2287$

2. Uji Reliabilitas

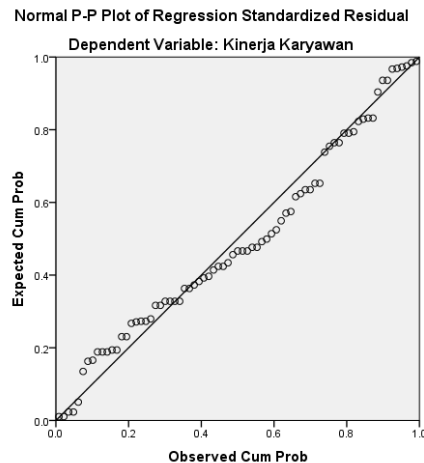
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.835	Reliabel
Komitmen	0.803	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.859	Reliabel

Mengacu pada tabel 4.8 maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* variabel lingkungan kerja (X₁), dan komitmen (X₂) serta kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60, sehingga data dapat dikatakan reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas p-plot diketahui bahwa data berdistribusi normal sebab data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

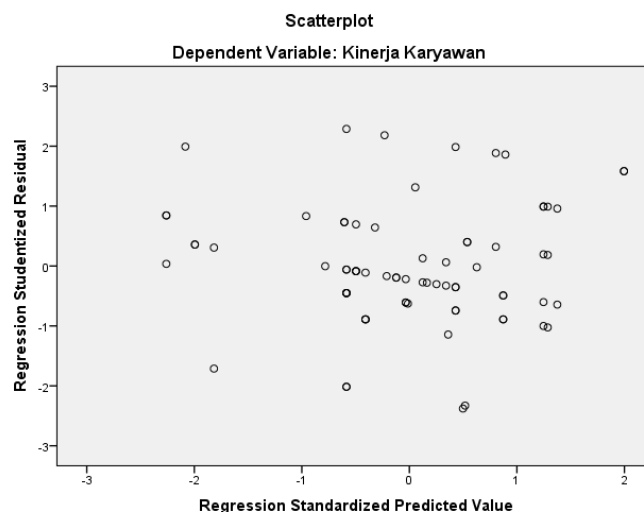
Tabel 3. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.904	1.106
	Komitmen	.904	1.106

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.12 uji multikolinieritas di atas dapat menunjukkan nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk semua variabel yaitu lingkungan kerja (X_1), dan komitmen (X_2) memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas



memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.217	3.890		3.912	.000
	Lingkungan Kerja	.066	.104	.075	.631	.530
	Komitmen	.278	.134	.247	2.072	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan diatas hasil analisis regresi linear berganda dapat dibuat persamaan regresi linear berganda berdasarkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sehingga model persamaan tersebut menjadi:

$$Y = 15.217 + 0.066 X_1 + 0.278 X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut, yaitu :

α = 15.217 merupakan nilai konstanta.

b_1 = 0.066 menunjukkan lingkungan kerja (X_1) bertanda positif. Artinya menyatakan bahwa hubungan antar lingkungan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) searah artinya setiap kenaikan nilai lingkungan kerja (X_1) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,066. Berikut persamaan regresi:

b_2 = 0,278 menunjukkan komitmen (X_2) bertanda positif. Artinya menyatakan bahwa hubungan antar komitmen (X_2) dan kinerja karyawan (Y) searah artinya setiap kenaikan nilai komitmen (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,278.

D. Uji Hipotesis

1. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	15.217	3.890		3.912	.000
	Lingkungan Kerja	.066	.104	.075	.631	.530
	Komitmen	.278	.134	.247	2.072	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel ... diperoleh hasil pengujian nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0.530 dimana nilai signifikansi lingkungan kerja (X_1) lebih besar dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0.05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditolak

2. Komitmen (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diperoleh hasil pengujian nilai signifikansi variabel komitmen (X_2) sebesar 0.042 dimana nilai signifikansi komitmen (X_2) lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

E. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.695	2	20.348	3.043	.054 ^b
	Residual	481.491	72	6.687		
	Total	522.187	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Lingkungan Kerja

Tabel diatas menunjukkan hasil uji statistik F dengan nilai Fhitung sebesar 3.043 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,054. Tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), dan komitmen (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ketiga ditolak.

E. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.279 ^a	.078	.052	2.586

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R^2 sebesar 0,078 hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X_1), dan komitmen (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 7,8% sedangkan sisanya 92.2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja di Kecamatan Mengkendek Kabupaten Tana Toraja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika t hitung adalah 0,631 t tabel 1.99300 dan nilai sig 0.530 > 0.05, temuan penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan secara statistik. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja tidak kondusif sehingga para karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja yang ada di perusahaan.

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menemukan bahwa Komitmen pada Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja di Kecamatan Mengkendek Kabupaten Tana Toraja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika t hitung adalah 2.072 t tabel 1.99300 dan nilai sig 0.42 < 0.05, temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara statistik. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen karyawan pada Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja baik secara emosional, normatif, maupun berkelanjutan, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Uji F (simultan) pada tabel... Fhitung memiliki 3.043 < Ftabel dengan signifikan 0.054 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama lingkungan kerja dan komitmen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan komitmen yang diberikan tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, itu berarti variabel variabel di dalam penelitian ini tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan. Diduga kesalahan dalam pengambilan sampel, dikarenakan karakteristik sampel tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh peneliti.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja Kecamatan Mengkendek Kabupaten Tana Toraja dimana diperoleh t hitung 0,631 < t tabel 1.99300 dan angka sig 0.530 > 0.05
2. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha Otonom Agribisnis Toraja Kecamatan Mengkendek Kabupaten Tana Toraja dimana diperoleh t hitung 2.072 > t tabel 1.99300 dan nilai sig 0.42 < 0.05
3. Lingkungan kerja dan komitmen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0.054 > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Rahmatullah Idrus. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pinrang*. Universitas Negeri Makassar.
- Ananda, D. R., Alifiah, I., Ihsan, M. N., & Safitri, I. (2023). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Makassar*. 6(2), 423–432.
- Anna, H. J., Banjarnegara, L., Hj, A. T., Lasmanah, A., & Hospital, B. (n.d.). *kinerja pegawai tenaga administrasi manajemen rsud the effects of working environment and employee performance of management administration employee*. 211(2), 82–91.
- Anoraga & Widiyanti. (1993). *Psikologi dalam Perusahaan. rineka cipta*. Andrew F. Sikul
- Cantika, Y. S. B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM PRESS
- Dimas, R., Priharti, V., & Marjati, R. (2022). *Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Organizational Commitment and Work Environment On Emploeyess ' Performance*. 9, 45–59. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.481>
- Dr. Aris Triyono, S.E., M. M., H. Raja Marwan Indra Saputra, S.E., M. S., & Abdul Hairun, S.E., M. . (2024). *manajemen sumber daya manusia*.
- Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Fikriah Saleh, Juni Mashita, V. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok*. 6(1), 32–44.
- Hikma, N. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada CV. Kreasi Pisang Indonesia*. Universitas Negeri Makassar.
- Jelatu, H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar*. 1(1).
- Kannapadang, R. S., Dosen, S., & Toraja, U. K. I. (2010). *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan Unit Usaha Otonom (UUU) Agribisnis Toraja di Kecamatan Mengkendek Kabupaten Tana Toraja*. III(3), 371–375.
- Lestary, L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Nitisemito, S. A. (2020). *Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia*.
- Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. H. N., & Rusman, I. R. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Nitisemito, S. A. (2006). *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia*.
- Rahma, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (Kua)*. *Manajemen*.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi, buku 1, cetakan 12*. Jakarta: Salemba Empat

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sentoso, S. P. (2001). *Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Bumi Aksara.
- Soupiah. (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi
- Sri Mudefi. (2023). *Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng*. Universitas Negeri Makassar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, 2012, *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Pengujian Teori Pecking Order pada Perusahaan-Perusahaan Non Keuangan LQ45 Periode 2001-2005*. Manajemen Usahawan Indonesia, XXXVI (12): 43-53
- Winda, N., Utami, D., & Dharmayasa, I. P. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tejakula*. 15(1), 192–202.
- Wursanto, ignasius. (2009). *Dasar –Dasar Ilmu Organisasi (dua)*. Andi