

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
LEMBAGA PERKREDITAN DESA
DESA ADAT LEGIAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**NAMA : NI RAI DEWI MAYJAYANTI
NIM : 2415664077**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI MANAJERIAL
JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI
2025**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA DESA ADAT LEGIAN

Ni Rai Dewi Mayjayanti
2415664077

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris yang jelas mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Legian. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian kualitatif dan kuantitatif (*mixed method*) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD di Desa Adat Legian. LPD Desa Adat Legian memegang peranan yang sangat penting dan strategis sebagai lembaga keuangan milik desa adat untuk mendukung perekonomian masyarakat adat, sebagaimana tercermin dari visinya untuk menjadi lembaga yang kuat, berdaya saing, berintegritas, profesional, serta terdepan dalam memberikan manfaat ekonomi, sosial, serta budaya. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan LPD yang berjumlah 34 orang sebagai responden, dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner skala Likert yang terstruktur dan wawancara yang lebih mendalam kepada responden yang memberikan skor rendah pada kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Legian, sehingga optimalisasi kedua aspek penting tersebut menjadi kunci utama untuk mendukung visi lembaga sebagai pilar utama perekonomian masyarakat adat setempat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, LPD Desa Adat Legian

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE VILLAGE CREDIT INSTITUTION OF LEGIAN TRADITIONAL VILLAGE

Ni Rai Dewi Mayjayanti
2415664077

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRACT

This study aims to obtain clear empirical evidence regarding the influence of work environment and work discipline variables on employee performance at the Village Credit Institution (LPD) of Legian Traditional Village. The study was designed using a mixed-method approach (qualitative and quantitative) to analyze the impact of work environment and work discipline on employee performance at the LPD in Legian Traditional Village. The LPD of Legian Traditional Village holds a very important and strategic role as a community-owned financial institution that supports the local economy, as reflected in its vision to become a strong, competitive, professional, and trustworthy institution, while being at the forefront in providing economic, social, and cultural benefits. The study involved all 34 employees of the LPD as respondents, with data collected through structured Likert-scale questionnaires and in-depth interviews with respondents who gave low scores on the questionnaire. The results of the study indicate that the work environment has a negative and significant effect on employee performance, while work discipline has a positive and significant effect. Simultaneously, both variables are empirically proven to have a strong and significant influence on employee performance at the LPD of Legian Traditional Village, thereby emphasizing that optimizing these two key aspects is crucial to supporting the institution's vision as the main pillar of the local community's economy.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, LPD of Legian Traditional Village

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Abstrak.....	ii
Abstract.....	iii
Halaman Prasyarat Gelar Sarjana Terapan.....	iv
Halaman Surat Pernyataan Orisinalitas Karya Ilmiah	v
Halaman Persetujuan Usulan Proposal Penelitian	vi
Halaman Penetapan Kelulusan.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori.....	12
B. Kajian Penelitian yang Relevan	18
C. Kerangka Pikir	22
D. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel Penelitian	29
D. Variabel Penelitian dan Definisi.....	30
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	31
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	33
G. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Deskripsi Hasil Penelitian	40
B. Hasil Uji Hipotesis	46
C. Pembahasan.....	57
D. Keterbatasan Penelitian	62
BAB V PENUTUP	64
A. Simpulan	64
B. Implikasi.....	65
C. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Absensi Karyawan LPD Desa Adat Legian Tahun 2024.....	5
Tabel 1.2	Pendapatan Operasional LPD Desa Adat Legian Tahun 2023-2024	7
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Penelitian pada LPD Desa Adat Legian	40
Tabel 4.2	Kriteria dan Kategori Penilaian dari Jawaban Responden	41
Tabel 4.3	Hasil Uji Statistika Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	42
Tabel 4.4	Hasil Uji Statistika Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	43
Tabel 4.5	Hasil Uji Statistika Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	47
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4.12	Hasil Uji T	54
Tabel 4.13	Hasil Uji F.....	56
Tabel 4.14	Hasil Uji R.....	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lingkungan Kerja LPD Desa Adat Legian	3
Gambar 2.1 <i>Dynamic Capabilities</i>	15
Gambar 2.2 Kerangka Pikir Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Mencari Data.....	72
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian.....	73
Lampiran 3 : Tabulasi Data	79
Lampiran 4 : Karakteristik Responden	82
Lampiran 5 : Hasil Uji Deskriptif	84
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas.....	85
Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas	87
Lampiran 8 : Hasil Uji Asumsi Klasik	89
Lampiran 9 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	90
Lampiran 10: Tabel T	91
Lampiran 11: Tabel F	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan perekonomian yang baik dalam suatu wilayah dipengaruhi salah satunya oleh pelaku usaha yang sedang berkembang. Berkembangnya usaha-usaha ini turut mendukung perekonomian baik wilayah perkotaan maupun wilayah pedesaan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) memiliki peran sebagai pilar perekonomian masyarakat, khususnya di Bali. Secara hukum, lembaga keuangan yang dimiliki desa *pakraman* memiliki fungsi mengelola aset finansial desa *pakraman* dalam bentuk simpan pinjam (Perda, 2017).

Sebagai unit operasional desa, LPD memiliki fungsi sebagai wadah dan pengelola kekayaan desa. Arah dan fungsinya jelas untuk meningkatkan kualitas hidup warga desa dan mendukung pembangunan (Pergub Bali, 2017). Fungsi lainnya dari LPD yakni mendorong pembangunan dan memperkuat ketahanan ekonomi *krama* desa adat melalui pengelolaan tabungan yang terstruktur dan penyaluran modal yang efektif. LPD dibentuk untuk menyediakan peluang usaha dan pemerataan lapangan kerja di pedesaan, meningkatkan daya beli masyarakat, memperlancar transaksi keuangan dan perputaran dana serta sebagai pelestari budaya, adat, dan agama (Darmayasa et al., 2023)

Salah satu LPD yang ada di Kecamatan Kuta yakni LPD Desa Adat Legian. Sebagai LPD pertama yang berdiri di Kecamatan Kuta pada tahun 1987, LPD Desa Adat Legian memegang peranan yang penting dalam pertumbuhan

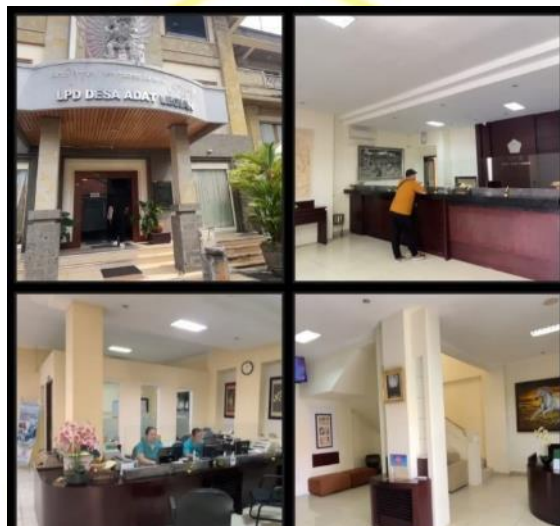
perekonomian di Desa Adat Legian khususnya dan di Kecamatan Kuta pada umumnya. Hal tersebut dapat tercermin dari visi LPD Desa Adat Legian itu sendiri yaitu menjadi LPD yang kuat, berdaya saing, dan terdepan dalam melayani usaha mikro dan kecil serta memberikan manfaat ekonomi, sosial dan budaya bagi warga Desa Adat Legian.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang penting untuk menjadikan LPD yang kuat serta berdaya saing dan terdepan dalam melayani masyarakat. SDM yang berkualitas dan dapat memberikan kinerja yang maksimal menjadi hal yang diperlukan untuk mencapai visi LPD itu sendiri. [Widnyani dan Astitiani \(2022\)](#) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai pencapaian kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Untuk merealisasikan visi dari LPD tersebut, tentu saja LPD harus mampu untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Riastini et al. \(2022\)](#) lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar individu dalam suatu organisasi yang dapat berdampak pada pelaksanaan tugas mereka. Salah satu cara yang dapat dilakukan LPD untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan.

Lokasi LPD Desa Adat Legian sangat strategis sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat. LPD Desa Adat Legian memiliki bangunan untuk layanan yang permanen dilengkapi parkir yang luas. Selain itu, operasional LPD Desa

Adat Legian juga didukung dengan fasilitas yang lengkap berbasis digital yang efisien, efektif, dan akurat dalam waktu yang singkat. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman yang dilengkapi CCTV dan petugas keamanan membuat karyawan LPD Desa Adat Legian dapat bekerja dengan perasaan aman dan nyaman, sehingga diharapkan karyawan dapat fokus menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja LPD dapat maksimal.



Gambar 1.1 Lingkungan Kerja LPD Desa Adat Legian

Lingkungan kerja yang kondusif pada akhirnya akan memengaruhi perilaku dan kedisiplinan karyawan. Ketika karyawan merasakan suasana kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas memadai, mereka cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk hadir tepat waktu, mematuhi aturan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik dapat menjadi fondasi terciptanya disiplin kerja, karena karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki rasa tanggung jawab lebih besar terhadap pekerjaannya.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor perilaku dan sikap yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kemampuan atau sikap seseorang untuk menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Disiplin yang baik mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan (Novinia et al., 2021). Karyawan wajib untuk mendisiplinkan dirinya masing-masing mulai dari lingkungan kecil yaitu keluarga hingga ke lingkungan kerja sehingga diharapkan mampu untuk menciptakan kinerja yang maksimal dalam pencapaian tujuan LPD itu sendiri.

Kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Legian belum optimal. Banyaknya karyawan yang tidak hadir dan terlambat di LPD Desa Adat Legian menandakan rendahnya kinerja dilihat dari dimensi kuantitas kerja. Berdasarkan data yang didapat dari bagian Personalia LPD Desa Adat Legian diperoleh tingkat absensi karyawan pada LPD Desa Adat Legian dalam tahun terakhir pada tahun 2024 sebagai berikut:

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan pada LPD Desa Adat Legian Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir/Absensi (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
	A	B	C	D=BxC	E	F=(E:D)x100%
1	Januari	34	26	884	41	4,64%
2	Februari	34	20	680	45	6,62%
3	Maret	34	21	714	31	4,34%
4	April	34	25	850	72	8,47%
5	Mei	34	24	816	84	10,29%
6	Juni	34	23	782	96	12,28%
7	Juli	34	26	884	71	8,03%
8	Agustus	34	26	884	41	4,64%
9	September	34	22	748	31	4,14%
10	Oktober	34	25	850	60	7,06%
11	November	34	25	850	46	5,41%
12	Desember	34	25	850	67	7,88%
	Jumlah		288	9792	685	83,81%
	Rata-rata		24	816	57	6,98%

Sumber : Bagian Umum LPD Desa Adat Legian, (diolah kembali 2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan setiap bulannya sangat tinggi yakni 6,98%. Menurut Istri (2020), tingkat absensi yang wajar berada di bawah tiga persen, sementara tingkat absensi di atas tiga sampai sepuluh persen dianggap tinggi. Absensi terendah terjadi di bulan September dengan persentase 4,14% dan tertinggi terjadi di bulan Juni dengan persentase sebesar 12,28%. Tingkat absensi yang tinggi terjadi karena adanya upacara keagamaan *mekarya ngenteg linggih* dan potong gigi, pernikahan dan juga cuti khusus selama empat hari untuk setiap karyawan yang diberikan oleh LPD Desa Adat Legian. Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat absensi karyawan berada pada tingkatan yang tidak baik yang mana hal ini

mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Legian masih kurang.

Kinerja karyawan LPD Desa Adat Legian dapat dikatakan belum optimal. Turunnya pendapatan operasional LPD Desa Adat Legian pada tahun 2023 – 2024 mengindikasikan kinerja karyawan yang belum maksimal. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Pembukuan LPD Desa Adat Legian diperoleh data pendapatan operasional LPD Desa Adat Legian Tahun 2023 dan 2024.



Tabel 1.2
Pendapatan Operasional LPD Desa Adat Legian
Tahun 2023-2024 (Dalam Ribuan Rupiah)

No	Bulan	Tahun 2023	Tahun 2024	Pertumbuhan Pendapatan	%
1	Januari	5.208.148	2.987.854	-2.220.294	-42,63%
2	Februari	8.484.479	6.167.512	-2.316.967	-27,31%
3	Maret	13.674.542	9.298.522	-4.376.020	-32,00%
4	April	16.950.945	12.383.762	-4.567.183	-26,94%
5	Mei	20.574.727	15.417.937	-5.156.790	-25,06%
6	Juni	24.126.657	18.565.731	-5.560.926	-23,05%
7	Juli	26.875.150	22.048.310	-4.826.840	-17,96%
8	Agustus	32.157.427	25.406.201	-6.751.226	-20,99%
9	September	35.651.383	28.698.875	-6.952.508	-19,50%
10	Oktober	38.592.474	32.143.058	-6.449.416	-16,71%
11	November	41.880.220	36.172.223	-5.707.997	-13,63%
12	Desember	45.394.268	40.743.398	-4.650.870	-10,25%
	Jumlah	309.570.420	250.033.383	-59.537.037	-19,23%
	Rata-rata	25.797.535	20.836.115	-4.961.420	-0,19232

Sumber : LPD Desa Adat Legian, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pertumbuhan pendapatan operasional LPD Desa Adat Legian mengalami penurunan pada tahun 2024. Rata-rata pendapatan operasional LPD Desa Adat Legian pada tahun 2023 dan 2024 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 19,23%. Hal ini memberikan gambaran bahwa LPD Desa Adat Legian berada pada tingkatan yang tidak baik yang mana hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan LPD Desa Adat Legian yang belum optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh [Dewi et al. \(2021\)](#) menyimpulkan bahwa kualitas SDM dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh [Istri \(2020\)](#) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya

penelitian oleh [Putu et al. \(2024\)](#) didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Bercermin dari uraian terkait dengan jumlah kehadiran, keterlambatan karyawan LPD, dan pendapatan operasional LPD menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian untuk memperoleh bukti empiris bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja yang dinilai berdasarkan tingkat kehadiran dan keterlambatan memengaruhi kinerja karyawan LPD yang dilihat dari pendapatan operasional LPD.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Legian?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Legian?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Legian?

C. Batasan Masalah

Mengacu pada rumusan masalah penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian yang lebih menekankan pada pokok pembahasan. Mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada

LPD Desa Adat Legian yang akan diteliti meliputi lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan kondisi lingkungan kerja aman, nyaman, dan menyenangkan memberikan fokus yang optimal pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja menjadi salah satu pencapaian kinerja karyawan. Salah satu indikasi yang menunjukkan disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran atau absensi kerja. Tingkat kehadiran ini merupakan dasar penilaian lingkungan kerja dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan pendapatan operasional pada LPD Desa Adat Legian.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Legian.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Legian.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Legian.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat positif dan berguna bagi semua kalangan, adapun manfaat penelitian ini yaitu:

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mendukung dan memperkuat kajian teoretis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan mampu memberikan kajian referensi dan tambahan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi LPD Desa Adat Legian

Hasil penelitian terapan ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis kepada LPD Desa Adat Legian sebagai pertimbangan dalam menciptakan kenyamanan lingkungan kerja dan peningkatan disiplin kerja untuk tercapainya kinerja karyawan yang maksimal.

2) Bagi LPLPD

Hasil penelitian terapan ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran bagi LPD – LPD lainnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian terapan ini diharapkan dapat menjadi bahan dan penerapan materi perkuliahan serta pembuatan jurnal maupun artikel yang berkaitan dengan LPD.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Sampailah tulisan ini pada benang merah penelitian dengan mempersembahkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Legian. Nilai signifikansi untuk variabel independen lingkungan kerja (X1) sebesar $<0,001$, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Selain itu, nilai t hitung untuk variabel ini adalah sebesar $-7,701$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ dan t hitung yang lebih kecil dari t tabel (dalam nilai absolut) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Adat Legian. Artinya, semakin tidak kondusif lingkungan kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Legian. nilai signifikansi untuk variabel independen disiplin kerja (X2) adalah sebesar $0,006$, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai t hitung yang diperoleh adalah $2,956$ yaitu lebih besar daripada t tabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H_2 diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Adat Legian. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga meningkat.

3. Hasil analisis menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Legian. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar $<0,001$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ serta nilai F_{hitung} sebesar 37,934 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,34 sehingga H_3 dapat diterima. Artinya, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Implikasi

Penelitian ini digagas dan dipersembahkan untuk mengungkapkan fenomena lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Legian. Diharapkan kepada LPD Desa Adat Legian agar dapat memberikan pelatihan lebih lanjut kepada karyawannya sehingga LPD Desa Adat Legian memiliki sumber daya manusia yang dapat mempunyai kemampuan dalam mengelola sumber daya internal termasuk pengembangan sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis.

C. Saran

Sampailah tulisan ini pada penghujung akhir penelitian, yang menghantarkan pada saran penelitian kepada beberapa pihak sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam mengoptimalisasi pencapaian kinerja karyawan, peneliti membagi saran kepada beberapa pihak, yang disampaikan secara sistematis sebagai berikut:

1. Lembaga Perkredian Desa (LPD) Desa Adat Legian

Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan sehingga mendukung tercapai rencana kerja yang telah dibuat. Diharapkan LPD Desa Adat Legian dapat memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan diri bagi karyawannya secara berkelanjutan sesuai dengan konteks *Dynamic Capabilities Theory* terutama pada komponen *Organizationa Learning* agar senantiasa dapat menjalankan prosedur kerja secara konsisten sehingga dapat membentuk sistem kerja yang teratur dan efisien untuk mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan dalam lingkungan kerja yang dinamis ini.

2. LPLPD

Pada penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Legian. Oleh karena itu, disarankan agar LPD Desa Adat Legian menerapkan prinsip *organizational learning* dalam teori *Dynamic Capabilities* dengan memberikan pelatihan rutin serta kesempatan pengembangan diri yang

berkelanjutan bagi karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengevaluasi kesalahan di tahun sebelumnya, memperbaikinya dalam rencana kerja berikutnya, serta secara berkesinambungan meningkatkan kinerja LPD.

3. Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini menyimpulkan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Legian. Diharapkan kepada Politeknik Negeri Bali agar membuat penelitian tentang variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi referensi perkuliahan maupun penelitian yang dilakukan oleh dosen maupun mahasiswa selanjutnya.

4. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan sumber daya penelitian menyebabkan penelitian ini masih belum mencakup semua variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di LPD Desa Adat Legian. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menganalisis variabel lain yang berpotensi relevan dalam penelitian ini sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain variabel bebas yang telah digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. M., Puspitawati, N. M. D., & Rismawan, P. A. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Adat Tembawu. *Values*, 4(2017), 480–489.
- Apascari, P., & Elvira, M. M. (2022). Dynamizing Human Resources: an Integrative Review of Shrm and Dynamic Capabilities Research. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100878. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100878>
- Ayu Mas Intan Novinia, P., Nita Anggraini, N. P., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Mas. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Baía, E. P., & Ferreira, J. J. M. (2024). Dynamic Capabilities and Performance: How Has The Relationship Been Assessed? *Journal of Management and Organization*, 30(1), 188–217. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.88>
- Birger Wernerfelt. (1982). a Resource Based View of Thr Firm. In *a Resource Based View of Thr Firm*.
- Darmayasa, I. N. (2024). Understanding Digital Transformation Village Credit Institutions Towards Sustainability Based on Local Genius. 9(1), 18–24.
- Darmayasa, I. N., Parnata, I. K., & Setyastrini, N. L. P. (2023). Implementasi ISAK 35 pada Lembaga Perkreditan Desa. *EL MUHASABA: Jurnal Akuntansi (e-Journal)*, 14(2), 143–160. <https://doi.org/10.18860/em.v14i2.20514>
- Dewi, N. K. A. C., Dewi, N. K. A. S., & Pering, I. M. A. A. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan. *Jurnal Berdikari*, 01(01), 102–114.
- Dita Fridayanti, N. K. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran*.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Istri, A. A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Pejeng di Kabupaten Gianyar*. [http://repo.unr.ac.id/309/1/A.A Istri Vera Wahyuni.pdf](http://repo.unr.ac.id/309/1/A.A%20Istri%20Vera%20Wahyuni.pdf)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mantra, I. B. R. D., Wiksuana, I. G. B., Ramantha, I. W., & Sedana, I. B. P. (2021). Cultural Capital Based on Agency Theory (Study At Village Credit Institutions in Bali). *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 25(Special Issue 2), 1–12.
- Mantra, I. B. R. D., Wiksuana, I. G. B., Ramantha, I. W., & Wiagustini, N. L. P. (2023). The Role of Cultural Capital in Improving The Financial Performance of Village Credit Institutions. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(2), 573–584. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.2.007>
- Merta, I. K., Supartha, I. W. G., Wibawa, I. M. A., & Ketut Surya, I. B. (2021). Does Intrapreneurship Increase Work Spirit and Performance of Village Credit Institutions? *Problems And Perspectives In Management*, 19(3), 107–117. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.10](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.10)
- Perarem Desa Adat Legian. (2017). *Pararem Desa Adat Legian Tentang Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Legian*.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 3 Tahun 2017. (2017). *Lembaga Perkreditan Desa*. Sekretaris Daerah Provinsi Bali.
- Peraturan Gubernur Bali No. 44 Tahun 2017. (2017). *Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 3 Tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa*. Sekretaris Daerah Provinsi Bali.
- Perda No. 3. (2017). *Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Lembaga Perkreditan Desa*.
- Putu, N., Ariyanti, O., Junaedi, I. W. R., Sirna, I. K., Manajemen, S., & Pura, U. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan Badung Bali. 3(3), 127–134.
- Riastini, N. K. A., Junaedi, I. W. R., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Front Office di The Ritz-Carlton Bali. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(1), 49–59. <https://doi.org/10.52300/jms.o.v3i1.3459>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudiana, I. W., Wiagustini, N. L. P., Sedana, I. B. P., & Artini, L. G. S. (2022). Reflection on Values of Financial Governance of Village Credit Institutions in Bali. *Quality - Access to Success*, 23(186), 269–274. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.186.35>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukarta, M. A. P., Setyastrini, N. L. P., & Darmayasa, I. N. (2024). Pendampingan Transformasi Digital LPD Desa Adat Sesandan. *Madaniya*, 5(3), 756–763. <https://www.madaniya.pustaka.my.id/journals/contents/article/view/835%0Ahttps://www.madaniya.pustaka.my.id/journals/contents/article/download/835/574>

- Sukawati, T. G. R., Riana, I. G., Rajiani, I., & Abbas, E. W. (2020). Managing Corporate Sustainability by Revitalizing Balinese Cultural Identity. *Polish Journal of Management Studies*, 21(1), 382–393. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.1.28>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (2009). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Knowledge and Strategy*, 18(March), 77–116. <https://doi.org/10.4337/9781035334995.00014>
- UU RI No. 1. (2013). *UU RI No. 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro* (Issue 2).
- Widnyani, N. M., & Astitiani, N. (2022). Standar Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Tri Hita Karana bagi Lembaga Perkreditan Desa di Bali. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan ...*, 10(1), 193–201.

