

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA DI KOPERASI SIMPAN PINJAM
“APING” KECAMATAN ASEMBAGUS SITUBONDO DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Indah Nita Lestari

indahnitalestari21@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ika Wahyuni

ika_wahyuni@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lita Permata Sari

litapermatasari@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The cooperatives are organizations that carry out economic activities within a specific framework, guided by shared principles and ideals. The Cooperatives have a responsibility to their members to run their operations efficiently and competitively. Associate members and the more comprehensive community benefit from the cooperatives' efforts to improve their financial status because of their essential economic role. To meet the needs of its members as a whole, the cooperatives are engaged in trade and other activities. Cooperatives play an essential role in developing joint ventures with people who have weak economic means. The purpose of this study was to analyze and test the effect of Leadership, Work Discipline and Work Environment on Performance at “APING” Saving and Loan Cooperative in Asembagus Situbondo District with Work Motivation as an Intervening Variable”. This research is quantitative. The population used in this study were 40 employees of the Asembagus “APING” Savings and Loan Cooperative. The sampling technique used was saturated sampling. This study's data analysis and hypothesis testing used the Structural Equation Method - Partial Least Square (PLS-SEM).

The direct effect hypothesis test results using the Smart PLS 3.0 application show that Leadership, Work discipline and work environment affect work motivation and performance at the “APING” Savings and Loan Cooperative in Asembagus. The indirect effect hypothesis test results show that leadership on performance through work motivation has no significant positive effect. In contrast, work discipline and work environment affect performance through work motivation and have a significant positive effect.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal sangat penting keberadaannya entah dalam dunia perusahaan produk atau jasa. Dalam sebuah dunia usaha jasa, koperasi merupakan sebuah organisasi yang melakukan kegiatan ekonomi dalam kerangka tertentu. Dalam hal tersebut manusia sebagai SDM berperan sebagai manajemen dalam pengelolaan setiap alur kegiatan yang terdapat dalam sebuah koperasi. Koperasi mempunyai tanggung

jawab kepada anggotanya untuk menjalankan operasinya secara efisien dan kompetitif. Anggota asosiasi dan masyarakat luas memperoleh manfaat dari upaya koperasi untuk memperbaiki status keuangan mereka karena peran penting koperasi dalam perekonomian. Untuk memenuhi kebutuhan para anggotanya secara keseluruhan, koperasi bergerak dalam bidang perdagangan dan kegiatan lainnya.

Dalam sebuah koperasi terdapat beberapa karyawan termasuk seorang atasan yang bertindak sebagai seorang leader dalam koperasi tersebut. Seorang pemimpin dalam sebuah koperasi harus memiliki jiwa yang tegas dan juga bisa mengambil keputusan yang baik terhadap setiap anggotanya. Kreitner (2014:201) mengemukakan “Kepemimpinan melibatkan mempengaruhi individu lain untuk mencapai tujuan bersama”.

Selain itu setiap koperasi memiliki sebuah karyawan ataupun anggota. Dalam hal ini setiap karyawan ataupun anggota harusnya selalu memiliki sikap disiplin. Hal tersebut wajib tertanam dari masing masing anggota karena hal tersebut dapat berkaitan dengan sebuah tujuan koperasi tersebut. Selain itu, Darsono dan Siswandoko (2017:128) “Disiplin adalah sikap tanggung jawab, peduli dan menghindari hukuman atas pelanggaran terhadap tanggung jawab dan wewenang yang diberikan”. Disiplin mempunyai dampak yang signifikan terhadap tempat kerja dan hasil tindakan disipliner dapat mengajarkan pekerja untuk menghormati kebijakan bisnis.

Selain itu, sebagai sebuah perusahaan, koperasi juga harus memberikaj sebuah fasilitas yang memadai guna menunjang dalam hal aktivitas pekerjaan setiap anggotanya. Fasilitas tersebut berupa salah satunya yaitu tempat yang nyaman. Lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar seseorang ketika bekerja, cara kerjanya dan persiapan untuk bekerja sendiri atau bersama orang lain. Kebahagiaan karyawan di tempat kerja sangat bergantung pada

kualitas lingkungan kerjanya. Ketika karyawan menyukai pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung akan bekerja berjam-jam dan menyelesaikan segala sesuatunya. Apabila pekerja diberikan lingkungan kerja yang baik atau sesuai, maka pekerja dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Beberapa faktor diatas mempunyai tujuan yaitu berupa sebuah motivasi kerja karyawan. Artinya jika sebuah koperasi sudah memenuhi bebrapa aspek yang tertera diatas, diharapkan karyawan dapat termotivasi dan melakukan pekerjaannya lebih baik lagi kedepannya. Siagian (2015) mengemukakan “Motivasi merupakan kunci yang membuka pintu bagi seorang anggota organisasi agar mau dan bersemangat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya”. Memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan pedoman yang ditetapkan dan membantu bisnis mencapai tujuan.

Selain itu tujuan akhir yaitu untuk mencapai sebuah kinerja karyawan yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2018:67) “Kinerja merupakan hasil akhir dari usaha seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara tepat waktu dan memadai”. Perusahaan akan mudah mencapai tujuannya jika karyawannya bekerja keras. Namun jika karyawan tidak berkomitmen penuh, perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya. Istilah “kinerja” digunakan untuk menggambarkan hasil yang diharapkan dari suatu bisnis atau

organisasi dibandingkan dengan tujuan yang dinyatakan..

Dari beberapa faktor yang disaumsikan dapat menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam “Aping” yang beralamat di Asembagus. Dari hal tersebut maka dilakukan penelitian terhadap variabel-variabel tersebut pada sebuah koperasi simpan pinjam “Aping”

koperasi simpan pinjam “Aping” merupakan sebuah koperasi simpan pinjam skala mikro yang fokusnya membantu pemodal setiap anggotanya dan juga UMKM yang ada di sekitar koperasi tersebut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Nawawi (2016:97) mengemukakan “Sumber daya manusia bisa juga disebut dengan personil pekerja, dan potensi manusia sebagai sumber kehidupan suatu bisnis, atau sebagai aset yang dapat diubah menjadi aset fisik dan tidak berwujud yang memberikan vitalitas bagi perusahaan”. Artinya dalam hal tersebut ialah berkaitan dengan manusia yang menjadi sumber bagi kehidupan perusahaan dan sangat penting keberadaannya. Manajemen sumber daya manusia paling baik dilihat sebagai langkah-langkah yang diambil untuk memastikan bahwa sumber daya manusia suatu organisasi direncanakan, terstruktur, dan diarahkan secara strategis untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama.

Kreitner dan Kinicki (2014: 201) dalam Oktaviyanti (2024:1391) mengemukakan “kepemimpinan adalah tentang membuat orang lain bergerak ke arah yang sama”. Artinya yaitu kepemimpinan berkaitan dengan sikap sebuah pemimpin perusahaan terhadap karyawannya. Kepemimpinan adalah sebuah bentuk seni tersendiri, yang membutuhkan tingkat ketabahan dan visi yang luar biasa kepemimpinan merupakan komponen kunci manajemen yang efektif

Indikator Kepemimpinan menurut Tampubolon (2026:117) yaitu :

- 1) Integritas
- 2) Kecerdasan dan pengetahuan
- 3) Rasa simpati insani
- 4) Kesungguhan
- 5) Kesadaran terhadap diri

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah hal yang berkaitan dengan kepribadian seseorang dalam dunia pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016:193) dalam Putri (2022:188) “Memiliki pola pikir disiplin adalah bertindak dengan cara yang mematuhi aturan tertulis dan tidak tertulis perusahaan Anda”. Disiplin merupakan salah satu alat yang memotivasi pegawai disiplin yang baik sangat penting untuk menyelesaikan tugas apa pun secara efisien. Karyawan secara bebas beradaptasi terhadap pilihan, peraturan, dan standar kerja serta perilaku yang tinggi sebagai akibat dari kekuatan disiplin internal. Penggunaan insentif dan hukuman dalam konteks disiplin membantu siswa belajar atau mengubah perilaku mereka

Menurut Sunyoto (2016:746) mengatakan ada lima indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran pada peraturan
- 2) Efektif dalam bekerja
- 3) Tindakan korektif
- 4) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Lingkungan Kerja

Hasibuan (2014:72) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Dalam hal ini lingkungan kerja berkaitan dengan sebuah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaannya. Selain fasilitas rekan kerja yang nyaman juga merupakan sebuah lingkungan kerja yang sangat diinginkan setiap karyawan dalam sebuah perusahaan.

Mempunyai enam indikator menurut Sedarmayanti (2019:46) yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan

Motivasi Kerja

Bangun (2018:312) mengemukakan “Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia menuju pencapaian tujuan.” Menurut Wibowo (2018:379) mengemukakan “Motivasi adalah suatu keadaan yang

mendorong orang lain untuk mampu melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi”. Memotivasi orang untuk mengambil tindakan dalam mencapai tujuan mereka memerlukan penjelasan apa sebenarnya maksudnya. Berdasarkan definisi yang diberikan, jelas bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang untuk melakukan apa yang perlu dilakukannya untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016:145) mengemukakan terdapat beberapa indikator antara lain:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kompetensi
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan

Kinerja

Wibowo (2018:2) mengemukakan “Kinerja suatu organisasi adalah sejauh mana karyawannya mampu memenuhi atau melampaui ekspektasi klien sekaligus memberikan dampak finansial”. Kinerja didefinisikan sebagai keluaran yang terdokumentasi dari individu atau tim sehubungan dengan tujuan yang telah ditentukan selama jangka waktu tertentu dan serangkaian tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Artinya kinerja merupakan sebuah pemcapain seorang karyawan akan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

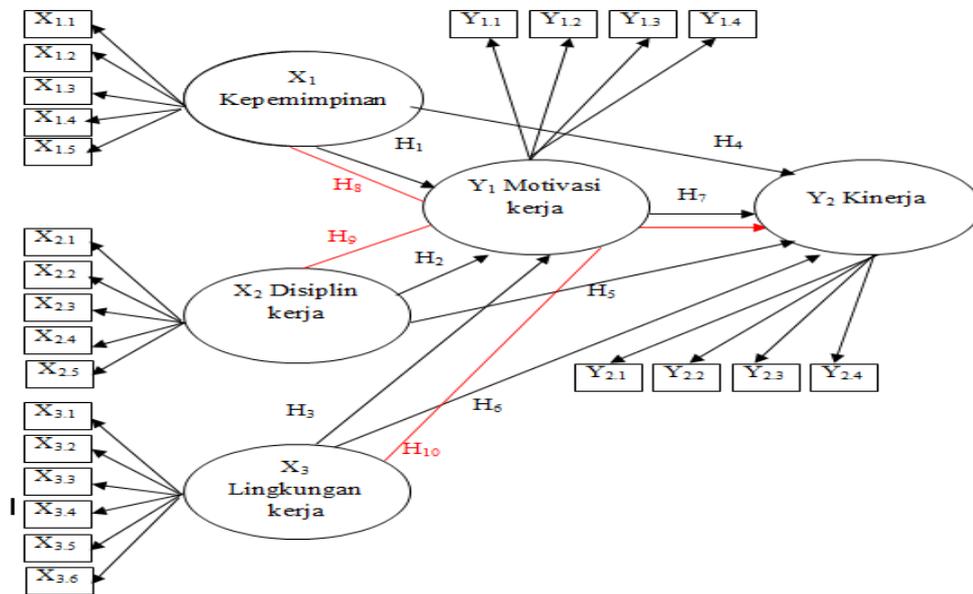
Menurut Sutrisno (2014:172) mengemukakan terdapat beberapa indikator yang berupa:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu kerja

Kerangka Konseptual

Dilihat dari sebuah tinjauan pustaka, maka peneliti akan menguji “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada koperasi simpan pinjam “Aping” Asembagus”. Dapat dikembangkan oleh peneliti bahwa variabel *independent* yang terdapat pada

penelitian ini ialah Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3), variabel terikat Kinerja (Y2) dan variabel intervening Motivasi Kerja (Y1). Berikut adalah gambar kerangka pemikiran yang bisa diproyeksikan seperti pada gambar yang disajikan berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

- | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| H1 | :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. | kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. | |
| H2 | :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. | H6 | :Diduga variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. |
| H3 | : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja | H7 | :Diduga variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. |
| H4 | :Diduga variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. | H8 | :Diduga variable Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja. |
| H5 | :Diduga variabel Disiplin | H9 | :Diduga variabel Disiplin |

kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.

H10 :Diduga variable Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.

III. METODE PENELITIAN

“Sebuah proses yang bertujuan untuk meneliti sebuah permasalahan dengan strategi yang logis dan pencarian sebuah informasi sesuai fakta merupakan definisi metode penelitian” Sugiyono (2015:2). Kegiatan diawali dengan menetapkan alamat objek yang akan dilakukan penelitian pada Koperasi simpan pinjam “Aping” yang terletak di Asembagus untuk mendapatkan data sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan. Kegiatan berikutnya yaitu peneliti melakukan observasi terhadap karyawan koperasi simpan pinjam “Aping” pada lokasi penelitian dan pencarian daftar pustaka yang berkenaan dengan penelitian, dan melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan koperasi simpan pinjam “Aping”. Penelitian ini diperkuat dengan dilampirkannya dokumentasi setiap kegiatannya. Data atau informasi yang diperoleh diproses dan diteliti menggunakan program *smart pls* 3.0. dari data yang diperoleh kemudian di analisis dengan beberapa metode penelitian dan diambil kesimpulan dengan teknik analisis yang dipakai peneliti yaitu teknik kuantitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek pada penelitian ini bertempat pada koperasi simpan pinjam “Aping” yang beralamat pada Jalan. Pasar Hewan Dusun. Kertosari, Kecamatan Asembagus, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 bulan, yaitu pada bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2024.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019:61) mengemukakan bahwa “Kesiimpulan yang ditarik ketika melakukan observasi melalui sebuah wilayah yang mempunyai objek karena kualitas atau karakteristik dalam sebuah penelitian dan sudah di sepakati merupakan definisi populasi”. Menurut sugiyono (2019:62) “Sebuah bagian dari keseluruhan yang ada terdapat dalam sebuah populasi disebut sampel”. Populasi sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada koperasi simpan pinjam “Aping” Asembagus Sebaanyak 40 orang.

Metode dan Analisis Data

Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS- SEM) ialah program yang digunakan dalam penelitian ini guna menganalisis data dan pengujian hipotesis. Kesesuaian variabel yang sesuai dengan indikator yang dapat mewakili dan mendasari variabel laten yaitu validitas konvergen, yang dapat ditunjukkan melalui dimensionalitas yang diekspresikan menggunakan nilai rata-rata yang digunakan yaitu

nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Ukuran nilai AVE yang diadopsi minimum 0,5 dan nilai outer loading yang dipakai pada hal ini yaitu minimum 0,7.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Uji Validitas Konvergen

Ghozali berpendapat bahwa (2008:135) “Ukuran dari variabel yang terlihat pada input *ekternal* dengan metode pengukuran validitas setiap indikator adalah definisi validitas konvergen”. Indikator dikatakan baik jika nilai outer loading diatas 0,7”.

Pada hal ini validitas konvergen yang dipakai ialah *average variance extracted* (AVE) dan nilai *Outer loading* dengan menggunakan program smart PLS 3.0 dengan ketetapan nilai RVE minimal harus 0,5 dengan nilai outer loading minimal yaitu 0,7. Berdasarkan hasil penelitian ini uji validitas konvergen dikatakan valid dengan nilai diatas 0,7.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian uji reliabilitas menggunakan dua teknik menguji data yaitu *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*. Menurut Solihin dan Ratmono (2013:92) “Suatu instrument penelitian dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach alpha* lebih tinggi dari 0,70”. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil nilai yang diperoleh diatas 0,7 dan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012:105) “Kegiatan dimana memiliki tujuan untuk mengetahui sebuah hubungan mengenai variabel independent merupakan definisi Pengujian multikolinieritas”. Dengan melihat sebuah nilai collinearity statistics (VIF) terhadap nilai VIF internal maka hasil multikolinieritas dapat terlihat apabila nilai $VIF \leq 0,5$. Apabila tidak sesuai dengan asumsi klasik multikolinieritas maka variabel independent memiliki pengaruh satu sama lain dengan atau $VIF > 0,5$. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $VIF \leq 5.00$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran pada asumsi klasik Multikolinieritas.

Uji Normalitas

“Tujuan untuk mengetahui bahwa setiap variabel terdistribusi dengan normal atau tidak merupakan tujuan pengujian normalitas” (Ghozali 2012:160). Aplikasi smart PLS versi 3.0 digunakan untuk menganalisa nilai excess kurtosis atau skewness dengan nilai rentang yang dipakai - 2,58 hingga 2,58. Hasil pada penelitian ini dapat dikatakan data terdistribusi secara normal karena nilai Excess atau Skewness berada di rentang - 2,58 hingga 2,58.

Uji *goodness of fit* (GOF)

Ghozali (2013:98) mengemukakan bahwa “Uji *goodness of fit* memiliki tujuan untuk mengetahui nilai indeks suatu hasil sampel dengan tujuan mengetahui pengaruh kelayakan model”. Aplikasi yang dipakai

adalah smart PLS 3.0 dengan tiga ukuran *fit* model yaitu, SRMR (*Standardized root mean square residual*) $\leq 0,90$, Chi-square diharapkan kecil, NFI (*Normed fit indeks*) $> 0,5$ atau mendekati angka 1. Nilai *cut off* pada *chi-square* adalah diharapkan kecil yaitu sebesar 779,227 yang kemudian dalam nilai *fit* model *chi-square* juga dikatakan baik. Selain itu nilai NFI adalah $0.558 > 0,5$ (mendekati angka 1) yang dapat diartikan *fit* model NFI baik.

Uji koefisien determinasi

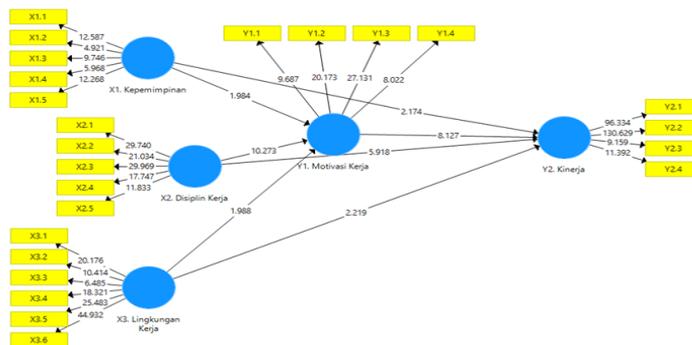
Uji koefisien determinasi (R^2) Ghazali (2018:97) berpendapat “Suatu analisis yang bertujuan untuk mengukur sebuah persamaan struktural dengan cara melihat nilai R-square ialah definisi uji koefisien”. dalam penelitian ini untuk melihat seberapa besar pengaruh nilai R square dalam pengaruhnya terhadap variabel dependent maka dilakukan uji koefisien determinasi. Berikut merupakan hasil dampak yang dimiliki dari

sebuah variabel independent terhadap variabel dependent dengan aplikasi Smart pls 3.0 yaitu sebagai berikut :

- Variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Motivasi kerja (Y_1) sebesar 0.924 (92,4%), dan sisanya 7,6% yang memiliki pengaruh yang tinggi dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam hasil uji ini.
- Variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,852 (85,2%), dan sisanya 14,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam hasil uji ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan *Smart PLS 3.0* selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,127), Nilai T-

Statistic yaitu 1,984 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,048** ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 1 diterima**. Hal ini memiliki arti bahwa kepemimpinan yang baik dapat membuat suasana nyaman dan tenang sehingga karyawan dapat dengan nyaman mengerjakan pekerjaannya dan bisa membuat mereka untuk termotivasi lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Oktaviyanti (2024).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,774), Nilai *T-Statistic* yaitu 10,273 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**. Hal ini memiliki arti bahwa jika sebuah pemimpin ataupun karyawan lain melakukan sebuah disiplin kerja seperti datang tepat waktu, maka karyawan lain juga akan termotivasi untuk melakukan hal yang sama karena mereka termotivasi melihat karyawan lain. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Jufrizen (2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,127), Nilai *T-*

Statistic yaitu 1,988 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,047** ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 3 diterima**. Lingkungan sangatlah penting bagi sebuah pekerjaan mengingat hal ini merupakan salah satu faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat terjadi karena jika dalam sebuah pekerjaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan tenang bagi setiap karyawannya, maka karyawan tersebut cenderung akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Kamalisa *et. al.* (2022).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu negatif (0,254), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,174 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,030** ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 4 diterima**. Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin. Artinya dalam hal ini jika sebuah pemimpin memiliki jiwa yang mengayomi setiap

karyawannya, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja dan berpotensi untuk bisa meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rivaldo (2020).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu negatif (1,698), Nilai *T-Statistic* yaitu 5,918 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 5 diterima**. Hal ini berarti jika sebuah karyawan telah melakukan sebuah kegiatan yang merujuk pada disiplin kerja karyawan maka artinya mereka disiplin akan pekerjaannya yang akan berdampak pada kinerja mereka yang akan terus semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Putri (2022).

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,232), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,219 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,027** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 6 diterima**. Artinya dalam hasil penelitian ini membuktikan bahasanya jika dalam sebuah tempat bekerja memiliki lingkungan yang nyaman,

maka karyawan juga akan senang hati dalam melakukan pekerjaannya yang akan berdampak terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dari hasil penelitian terdahulu oleh Nabawi (2019).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (2,378), Nilai *T-Statistic* yaitu 8,127 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. Artinya dalam sebuah pemberian motivasi terhadap karyawan tersebut, maka hal itu dapat menjadi dorongan mereka untuk lebih semangat lagi dalam melakukan setiap pekerjaannya yang artinya mereka juga akan dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menerima hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilmiah (2024).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,303), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,867 ($< 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,063** ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan Kepemimpinan (X_1) tidak signifikan positif mempengaruhi Kinerja (Y_2) melalui Motivasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 8 ditolak**. Artinya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dalam mencapai sebuah kinerja dengan

kepemimpinan yang baik itu sudah cukup dalam meningkatkan kinerja karyawannya, tanpa melalui motivasi kerja terlebih dahulu. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktaviyanti (2024) dan Ilmiah (2024).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (1,841), Nilai *T-Statistic* yaitu 6,272 (>1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** (<0,05) maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_2) secara signifikan positif mempengaruhi Kinerja (Y_2) melalui Motivasi kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis 9 diterima. Artinya dalam penelitian menunjukkan dalam mencapai sebuah kinerja yang baik terkadang harus memiliki motivasi kerja terlebih dahulu, sehingga jika sebuah karyawan memiliki motivasi kerja tersebut yang dilakukan atas keinginan untuk disiplin maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2021) dan Ilmiah (2024).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,302), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,070 (>1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,039** (<0,05) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_3) secara signifikan positif mempengaruhi

terhadap Kinerja (Y_2) melalui Motivasi kerja (Y_1) berpengaruh, dengan demikian **Hipotesis 10 diterima**. Peneliti menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kamalisa *et. al.* (2022), dan Ilmiah (2024).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan analisis serta pembahasan yang telah dijabarkan pada penelitian diatas, maka dapat di ambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja (H_1 diterima);
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja (H_2 diterima);
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja (H_3 diterima);
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (H_4 diterima)
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (H_5 diterima)
6. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif

- terhadap Kinerja (H₆ diterima)
7. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H₇ diterima)
 8. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H₈ ditolak)
 9. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H₉ diterima)
 10. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H₁₀ diterima).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka dapat dinyatakan beberapa saran bahan pertimbangan untuk penelitian – penelitian selanjutnya. Saran – saran tersebut sebagai berikut:

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai landasan bagi pembuatan kurikulum MSDM, yang nantinya dapat memperluas pemahaman akademis tentang kaitannya dengan beberapa variabel seperti, Kepemimpinan, Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian bagi peneliti lain nantinya dapat dijadikan bahan referensi masukan pengembangan lebih lanjut terkait kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi

kerja.

Bagi Karyawan Koperasi Simpan Pinjam “Aping” Asembagus

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen koperasi simpan pinjam “Aping” terkait beberapa pentingnya menerapkan sebuah kepemimpinan yang baik, juga disiplin kerja bagi karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman guna meningkatkan sebuah kinerja karyawan koperasi simpan pinjam “Aping” Asembagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam penelitian bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: Andi
- Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Arikunto. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M and Taylor, S. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bangun, W. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Darsono P. & Siswandoko, T. 2017. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Fathoni. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka. Cipta.
- Ghozali, I dan Latan, H. 2015. *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*.

- Semarang: Universitas
Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi *Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T.H. 2020. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intanghina. 2018. *Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ilmiah, E. Dan Rachmawati, I. K. (2024). Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Nikkindo Multicons Malang. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*. Vol 19 (1).
<https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.4982>
- Jufrizen, J. 2021. Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*. Vol 7 (1): 35-54.
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kamalisa, D, Karnadi dan Sari, L. P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 1 (8): 1604-1617.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i8.2205>
- Kartono dan Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis. 2019. *Ekonomi Koperasi (Teori dan Manajemen)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lodge, B dan Derek, C. 2019. *Organizational Behavior and Design*, Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, A.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya. Grafindo Persada.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. 2017. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2018. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Murty dan Hudiwinarsih. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume: 2 (2)
<https://doi.org/10.30596/manegio.v2i2.3667>
- Nawawi. 2016. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan*

- Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nizar, M. 2018. *Ekonomi Koperasi*. Purwosari: Fakultas Agama Islam UYP.
- Oktaviyanti, Y. Sari, L. P dan Pramitasari, T. D. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Polres Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 3 (7): 1389- 1402.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5118>
- Pasolong, H. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, Y. Wahyuni, I dan Subaida, I. (2022). Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 1 (11): 186-200.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1859>
- Prihatin. 2017. *Ekonomi Koperasi*. Purwosari: Fakultas Agama Islam UYP.
- Rasyidin. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V dan Sagala, E.J. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2016. *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Rivaldo, Y dan Ratnasari, S, L. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya. *Journal Unrika*. Volume 9 (03)
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Sedarmayanti. 2019. *Dasar-Dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitio. 2016. *Koperasi Teori dan Praktek*, Jakarta: Erlangga
- Sopiah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2016. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suryadana, M. L. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwandi. 2016. *Restrukturisasi Sebagai Instrumen Kebijakan Ke Arah Pemulihan Sektor Riil*. Menteri Pelatihan Koperasi dan UKM

- Suwatno & Priansa, D. 2019. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tampubolon, M.P. 2016. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Thoha, M. 2016. *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wexley, K.N dan Yukl, G.A. 2018. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2018. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi 1-2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarjono. 2017. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press