
**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPETENCY ON
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE AS
INTERVENING VARIABLES
(Study on Cooperatives in Jember Regency)**

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Koperasi di Kabupaten Jember)***

Nuriesty Putri Utamy^{*1}, Abadi Sanosra², Nurul Qomariah³

^{1,2,3} Postgraduate Management Study Program at Muhammadiyah University of Jember,
Indonesia

e-mail: ^{*1} xxxxxxxxxx@gmail.com, ² abadisanosra@unmuhjember.ac.id,
³ nurulqomariah@unmuhjember.ac.id

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan pada Koperasi di Kabupaten Jember. Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 1488 karyawan. Jumlah populasi yang digunakan adalah 315 responden dengan teknik penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin dan kinerja karyawan. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin dan kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember.

Kata kunci: lingkungan kerja, kompetensi, disiplin dan kinerja.

INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut Hasibuan (2016) manajemen

sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia yang baik, tentu akan mendorong atau meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012). Jadi, kinerja lekat dengan sumber daya manusia yang secara kualitas dan kuantitasnya perlu dipertanggung jawabkan kepada organisasi. Sehingga SDM yang unggul tentu memiliki perencanaan mengenai cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2012) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2011), mengatakan bahwa kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dinilai dari *out put*”. Timpe (2011), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu. Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, tentu harus didukung dengan kondisi sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Seperti lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas kerja yang mampu mendorong produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, (Sedarmayanti 2017). Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Sedarmayanti (2014) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Bukti empiris yang dilakukan oleh Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Namun penelitian Mulyanto, M. (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain dukungan sarana dan prasarana pada lingkungan kerja, pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dengan kemampuan dasar yang dimiliki. Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang dikutip oleh Sandy (2013). Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Bukti empiris yang dilakukan oleh Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Namun penelitian Mulyanto, M. (2021) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kota Surakarta. Salah satu tanda karyawan yang kompeten tentu juga memiliki perilaku kerja yaitu disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja sangat penting bagi instansi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan memperoleh tujuan tertentu. Prestasi kerja karyawan dapat

dilihat dari kemampuan, ketrampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja, dan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari presensi kehadiran selama kurun waktu tertentu (Pramadita & Surya, 2015). Menurut Veithzal Rivai (2017) mengemukakan bahwa: disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. “ Menurut Mangkunegara, (2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Orang yang dikatakan disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Bukti empiris yang dilakukan oleh Mulyanto, M. (2021) membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kota Surakarta. Namun penelitian Arianto, (2013). membuktikan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja diatas serta didukung dengan adanya hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada Koperasi Se kabupaten Jember. Koperasi merupakan salah satu bentuk dari peran negara dalam sistem ekonomi kerakyatan. Peran negara untuk mewujudkan sistem ekonomi kerakyatan tersebut diantaranya dengan: (1) mengembangkan koperasi; (2) mengembangkan BUMN; (3) memastikan pemanfaatan bumi, air, dan segala kekayaan yang terkandung didalamnya bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat; (4) memenuhi hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak; dan (5) memelihara fakir miskin dan anak terlantar. Hal-hal yang telah disebutkan diatas sesuai dengan isi dari Pasal 27 ayat 2 serta Pasal 34 UUD 1945.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja adalah bentuk dari akuntabilitas pelaksanaan tugas yang beberapa fungsinya ialah sebagai alat penilaian kinerja, wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, dan wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat dan juga alat kendali serta alat pemacu peningkatan kinerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 43 tahun 2016 sebagai berikut: Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah. Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi: perumusan kebijakan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah; pelaksanaan kebijakan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah; pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah; pelaksanaan administrasi Dinas di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari diskopumjemberkab.go.id, fungsi dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember yaitu merumuskan kebijakan daerah di bidang koperasi dan usaha mikro, melaksanakan kebijakan daerah pada bidang koperasi dan usaha mikro, melakukan evaluasi serta pelaporan daerah di bidang koperasi dan usaha mikro, melaksanakan administrasi dinas di bidang koperasi dan usaha mikro, juga melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. Dengan dilaksanakannya fungsi-fungsi tersebut, maka akan terpantau dengan baik kondisi perkembangan koperasi serta usaha mikro yang ada sehingga terus maju dan berkembang.

Di sisi lain berdasarkan berita yang dimuat pada harian jatim.antaranews.com, di Kabupaten Jember pada tahun 2018 terdapat sekitar kurang lebih 1.500 koperasi, namun pada kenyataannya sebanyak 302 koperasi dinyatakan tidak memenuhi syarat dan dikategorikan sebagai koperasi tidak sehat sehingga harus diusulkan untuk dibubarkan kepada Kementerian Koperasi. Perlu dipahami bahwa untuk menentukan suatu koperasi akan dinyatakan dalam kategori sehat/aktif apabila sanggup memenuhi tiga indikator, yaitu memiliki NIK (Nomor Induk Koperasi), rutin menyelenggarakan RAT (Rapat Anggota Tahunan) selama minimal tiga tahun berturut-turut, dan berhasil melaporkan serta mencatat jumlah omzet dan SHU (Sisa Hasil Usaha) setiap tahunnya.

Tabel 1 Jumlah Perkembangan Koperasi di Kabupaten Jember

| Tahun | Jumlah koperasi | Koperasi aktif | Koperasi tidak aktif |
|------------------|-----------------|----------------|----------------------|
| 2016 | 1799 | 440 | 1359 |
| 2017 | 1811 | 452 | 1359 |
| 2018 | 1826 | 466 | 1360 |
| 2019 | 1843 | 483 | 1360 |
| 2020 | 1992 | 532 | 1460 |
| s/d Agustus 2021 | 1913 | 553 | 1360 |

Sumber : Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember (2021).

Berdasarkan Tabel diatas, pada tahun 2016, dari total 1799 koperasi di Kabuaten Jember hanya ada 440 koperasi yang statusya aktif dan sisanya masuk kategori koperasi tidak aktif. Pada tahun 2017, dari total 1811 koperasi di Kabuaten Jember hanya ada 452 koperasi yang statusya aktif dan sisanya masuk kategori koperasi tidak aktif. Pada tahun 2018, dari total 1826 koperasi di Kabuaten Jember hanya ada 466 koperasi yang statusya aktif dan sisanya masuk kategori koperasi tidak aktif. Pada tahun 2019, dari total 1843 koperasi di Kabuaten Jember hanya ada 483 koperasi yang statusya aktif dan sisanya masuk kategori koperasi tidak aktif. Pada tahun 2020, dari total 1992 koperasi di Kabuaten Jember hanya ada 532 koperasi yang statusya aktif dan sisanya masuk kategori koperasi tidak aktif. Data terakhir pada bulan Agustus tahun 2021, dari total 1913 koperasi di Kabuaten Jember hanya ada 553 koperasi yang statusya aktif dan sisanya masuk kategori koperasi tidak aktif.

Berdasarkan Jumlah Perkembangan Koperasi di Kabupaten Jember yang tejadaai ialah masih banyak nya koperasai yang mengalami masalah terutama pada koperasi yang sudah tidak beroperasi lagi. Maka dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena kinerja karyawan ialah “kurangnya efektifitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya”. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting sebagai solusi untuk meningkatkan kineja serta meminimalisir permasalahan yang ada pada objek penelitian, adapun faktor tersebut meliputi lingkungan kerja, kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka penelitian ini akan bersifat deskriptif dan verifikatif dimana penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi tentang lingkungan kerja dan kompetensi terhadap disiplin kerja yang berdampak pada kineja karayawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi di Kabupaten Jember yang masih aktif yaitu sebanyak 1660 karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi di Kabupaten Jember yang masih aktif yaitu sebanyak 1.488 karyawan. Penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat di generalisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan Tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Penentuan sampel untuk karyawan dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, maka dari masing-masing koperasi akan diambil beberapa sampel karyawan sesuai dengan jumlah karyawan pada koperasi tersebut dengan taraf kesalahan 5% akan dijelaskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{1488}{1 + (1488 \cdot 0,05^2)}$$

$$n = \frac{1488}{1,8275} \quad n = 315,2542373 \text{ dibulatkan menjadi } 315 \text{ responden.}$$

Keterangan :

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = Prosentase (%), toleransi ketidaktelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel.

Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing koperasi dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah karyawan pada koperasi yang diteliti. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *proportional sampling*. Menurut Sugiyono (2013:118), Teknik sampling proporsional yaitu sampel yang di hitung berdasarkan perbandingan. Teknik ini di gunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

RESULTS AND DISCUSSION

Evaluasi Outer Model

Uji Validitas

Uji validitas ini menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2008). Kriteria uji validasi adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings (*cross-loadings factor*) dengan nilai lebih dari 0,50 dan *average variance extracted* (AVE) dengan nilai melebihi 0,50 untuk uji validitas konvergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. Nilai AVE konstruk seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten (Solihin dan Ratmono, 2013). Hasil WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Combined loadings and cross-loadings

| | X1 | X2 | Z | Y | Type (a) | SE | P value |
|------|--------|--------|--------|--------|----------|-------|---------|
| X1.1 | 0,741 | 0,676 | -0,185 | -0,776 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| X1.2 | 0,732 | 0,167 | 0,035 | -0,644 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| X1.3 | 0,734 | -1,064 | 0,512 | 0,523 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| X1.4 | 0,771 | -0,381 | -0,005 | 0,747 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| X1.5 | 0,736 | 0,614 | -0,354 | 0,117 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| X2.1 | 0,068 | 0,849 | -0,527 | 0,279 | Reflect | 0,049 | <0,001 |
| X2.2 | -0,070 | 0,712 | -0,531 | 1,076 | Reflect | 0,051 | <0,001 |
| X2.3 | -0,619 | 0,787 | 0,558 | -0,270 | Reflect | 0,051 | <0,001 |
| X2.4 | -0,216 | 0,743 | 0,874 | -0,695 | Reflect | 0,051 | <0,001 |
| X2.5 | 0,681 | 0,727 | -0,089 | -0,546 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| Z1 | 0,006 | -0,09 | 0,736 | 0,522 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| Z2 | -0,304 | 0,254 | 0,831 | 0,107 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| Z3 | 0,312 | 0,205 | 0,796 | -0,595 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| Y1 | -0,310 | -0,532 | -0,088 | 0,718 | Reflect | 0,051 | <0,001 |
| Y2 | 0,110 | 0,071 | -0,533 | 0,707 | Reflect | 0,051 | <0,001 |
| Y3 | 0,241 | 0,415 | 0,418 | 0,773 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| Y4 | 0,212 | 0,171 | 0,046 | 0,775 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| Y5 | -0,191 | -0,980 | -0,103 | 0,699 | Reflect | 0,051 | <0,001 |
| Y6 | 0,122 | -0,073 | -0,217 | 0,752 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| Y7 | -0,033 | 0,231 | 0,051 | 0,745 | Reflect | 0,050 | <0,001 |
| Y8 | 0,142 | 0,155 | 0,362 | 0,743 | Reflect | 0,051 | <0,001 |
| Y9 | -0,440 | 0,525 | -0,028 | 0,772 | Reflect | 0,052 | <0,001 |

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Hasil perhitungan WarpPLS 5.0 pada Tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada *cross-loadings factor* telah mencapai nilai diatas 0,7 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

| Variabel | Composite reliability | Cronbach's alpha |
|------------------|-----------------------|------------------|
| Lingkungan kerja | 0,860 | 0,797 |
| Kompetensi | 0,833 | 0,747 |
| Disiplin Kerja | 0,831 | 0,795 |
| Kinerja karyawan | 0,891 | 0,861 |

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai Composite *reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,7. Hasil pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

Evaluasi Inner Model

Uji Hipotesis

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap disiplin kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) Koperasi di Kabupaten Jember. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

| No | Hipotesis | Path coefficients | P values | Keterangan |
|----|-----------------------------------|-------------------|----------|------------|
| 1 | Lingkungan kerja → Disiplin kerja | 0,175 | <0,001 | Signifikan |
| 2 | Kompetensi → Disiplin kerja | 0,669 | <0,001 | Signifikan |
| 3 | Lingkungan → Kinerja | 0,371 | <0,001 | Signifikan |
| 4 | Kompetensi → Kinerja | 0,342 | <0,001 | Signifikan |
| 5 | Disiplin kerja → Kinerja | 0,285 | <0,001 | Signifikan |

Sumber : data diolah peneliti (2022)

a. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Disiplin kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X1) terhadap disiplin kerja diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,175 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Z).

b. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Disiplin kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompetensi (X2) terhadap disiplin kerja (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,669 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi (X2) terhadap disiplin kerja (Z).

c. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,371 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,342 dengan *p-value* sebesar

0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

e. Pengaruh Disiplin kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat untuk pengujian variabel disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,285 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 5

Tabel 5 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

| No | Hipotesis | Path coefficients | P values | Keterangan |
|----|---|-------------------|----------|------------|
| 1 | Lingkungan kerja → Disiplin kerja → Kinerja | 0,050 | 0,002 | Signifikan |
| 2 | Kompetensi → Disiplin kerja → Kinerja | 0,191 | <0,001 | Signifikan |

Sumber : data diolah peneliti (2022)

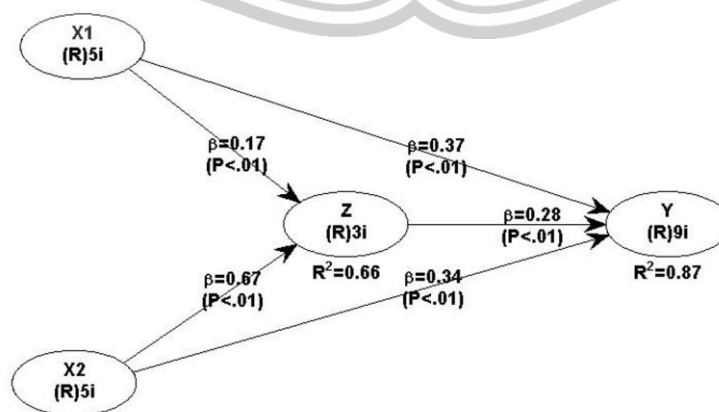
Pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) sebesar 0,004 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,050,

Pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) sebesar 0,001 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,191. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) dan kompetensi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z) dengan nilai lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.

Dari perhitungan diatas, variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel disiplin kerja (Z) adalah variabel kompetensi (X2) yaitu sebesar 0,669. Sedangkan variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 0,371. Dan variabel independent yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) adalah variabel kompetensi (X2) yaitu sebesar 0,191.

Model Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS yang mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis. Model PLS dengan penambahan variabel disiplin kerja sebagai variabel mediasi menerangkan bahwa penambahan variabel akan memberikan kontribusi tambahan sebagai penjelas kinerja karyawan.



Gambar 1 Hasil Analisis Jalur

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian model struktural (inner model) dapat dilihat pada R-square (R^2) pada setiap konstruk endogen, nilai koefisien jalur, nilai t dan nilai p tiap hubungan path antar konstruk. Nilai koefisien jalur dan nilai t pada setiap jalur akan dijelaskan dalam sub bahasan hasil pengujian hipotesis. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi dalam variabel endogen yang dijelaskan oleh sejumlah variabel yang mempengaruhi (Hartono dan Abdillah, 2009).

Hasil dari analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap disiplin kerja, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,662, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (lingkungan kerja serta kompetensi) mempunyai kontribusi sebesar 66,2% terhadap variabel terikat (disiplin kerja), dan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Hasil dari analisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,868, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja) mempunyai kontribusi sebesar 86,8% terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dan sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,175 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan koperasi di Jember terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Menurut Sutrisno (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat termasuk disiplin dalam bekerja. Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005) "Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur". Disiplin kerja juga dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja karyawan. Seperti tersedianya sarana dan prasarana, suasana kerja yang nyaman dengan dukungan kebersihan, penerangan, sirkulasi udara dan keamanan. Pegawai yang nyaman dalam bekerja cenderung akan patuh dengan semua aturan kerja yang ada pada organisasi khususnya koperasi. Lingkungan kerja koperasi di Kabupaten Jember secara umum sudah memenuhi kriteria lingkungan yang nyaman dengan memperhatikan kondisi ruang kerja dari polusi udara, polusi suara dan juga dukungan pencahayaan baik pada siang maupun malam hari. Selain itu faktor keamanan juga sangat penting untuk menjamin keselamatan kerja karyawan koperasi di Kabupaten Jember. Ketika semua sarana dan prasarana pada koperasi sudah mendukung produktivitas kerja, tentu setiap karyawan wajib untuk memberikan apresiasi kepada organisasi dalam bentuk disiplin kerja. Disiplin kerja disini meliputi mentaati semua aturan kerja dari jam operasional hingga aturan-aturan keuangan yang harus dipenuhi. Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shalahuddin (2013); Yuliantini, dkk (2017); Badera, (2017); Lisdiansyah (2018) serta Toni, dan Trisna, (2019) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi terhadap disiplin kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,669 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_a ditolak sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan koperasi di Kabupaten Jember terbukti kebenarannya. Mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten adalah suatu keharusan bagi suatu perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini dapat menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah pengertian kompetensi menurut Moehariono (2014) mengemukakan bahwa kompetensi adalah, karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja. Karyawan yang kompeten tentu akan berupaya untuk mengoptimalkan capaian target kinerjanya. Pencapaian tersebut tentu tidak bisa lepas dari kemampuan pegawai dalam mencermati dan mentaati semua rambu-rambu atau SOP dalam bekerja agar semua beban kerjanya terlaksana sesuai prosedur yang sudah ditetapkan. Upaya mencapai target kinerja setiap karyawan merupakan motif/dorongan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam hal ini

koperasi. Dibutuhkan respon atau Tindakan yang konsisten dalam mengikut semua prosedur dalam bekerja untuk mencapai hal tersebut. Dimana Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan harus dibarengi dengan pengetahuan maupun keterampilan agar semua proses untuk mencapai target pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manurung, N., & Riani, A. L. (2017); Yuliantini, P. A., Astika, I. B. P., & Badera, D. N. (2017); anto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). Yamali (2017): Lisdiansyah (2018): Pramukti, A. (2019). Toni, N., & Trisna, Y. (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,371 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_3 diterima. Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Siswanto, 2010). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini disampaikan oleh Husein (2014) yaitu lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi/kinerja organisasi. Hal ini jelas terlihat pada semua Koperasi di Kabupaten Jember telah memiliki lingkungan kerja yang layak dan mendukung kinerja karyawannya. Seperti kebersihan, penerangan, sirkulasi udara dan tata ruangan koperasi. Semua aspek tersebut dikelola atau diatur untuk kenyamanan karyawan dan nasabah yang melakukan transaksi. Namun berbeda dengan lingkungan kerja karyawan pada bagian lapangan yang sangat dinamis sesuai kontur alam atau letak geografis yang menjadi wilayah kerjanya. Organisasi dalam hal ini koperasi menjamin keamanan karyawan pada bagian lapangan dengan beberapa Asuransi, seperti asuransi kecelakaan kerja, Kesehatan dan lain sebagainya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuliantini, P. A., Astika, I. B. P., & Badera, D. N. (2017); anto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017); Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari, MS (2017); Hendry Wijaya (2017); Basori, Wawan Prahiawan, Daenulhay (2017); Utomo, Nurul Qomariah, Nursaid (2018); Abdi, N., & Wahid, M. (2018); Miranda Firdaus D (2019); Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro, A. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,342 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hipotesis keempat kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember, terbukti kebenarannya atau H_4 diterima. Menurut Wibowo (2012) kompetensi merupakan, “Kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan.” Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Menurut UU No.13 Tahun 2003 kompetensi adalah “Kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.” Secara konseptual menurut Wibowo (2012), Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Tentunya SOP dibuat agar setiap usaha maupun Tindakan karyawan dapat mendukung tujuan organisasi melalui kinerja yang efektif dan efisien. Selain merujuk pada kajian teori dan pendapat ahli, penelitian ini juga merujuk beberapa hasil kajian empiri/penelitian terdahulu sejenis, Diantaranya penelitian Lim Sanny; Selby Kristanti (2012); Septiyani; Lim Sanny (2013); Srimindarti, C. (2015); .Anwar (2016); Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin (2016); Yuliantini, P. A., Astika, I. B. P., & Badera, D. N. (2017); Renyut, B. C., Modding, H. B., & Bima, J. (2017); .Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari, MS (2017); Hidayat (2017); Basori, Wawan Prahiawan, Daenulhay (2017); Yamali (2017); Utomo, Nurul Qomariah, Nursaid (2018); Abdi, N., & Wahid, M. (2018); .Lisdiansyah (2018); Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018); .Pramukti, A. (2019); .Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019); Toni, N., & Trisna, Y. (2019); Miranda Firdaus D (2019); menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,285 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α 0,001 < 0,05) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_5 diterima. Menurut Mangkuprawira, (2007) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan, (2009) menyatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Fathoni, (2006) mengemukakan bahwa: Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Srimindarti, C. (2015); Veronica Aprillia D.S (2015); Anwar (2016); Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin (2016); Yuliantini, P. A., Astika, I. B. P., & Badera, D. N. (2017); Renyut, B. C., Modding, H. B., & Bima, J. (2017); .Yamali (2017); Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018); .Pramukti, A. (2019); .Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019); Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro, A. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hipotesis keenam lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) sebesar 0,050 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,371. Total pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,421 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,371 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,050. Dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember. Maka dapat dipatikan secara tidak langsung lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Jika karyawan Koperasi di Kabupaten Jember memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang baik, maka seharusnya mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hipotesis ketujuh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) sebesar 0,191 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,342. Total pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,533 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,342 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,191. Dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember. Maka dapat dipatikan secara tidak langsung lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Jika karyawan Koperasi di Kabupaten Jember memiliki lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik, maka seharusnya mampu meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Koperasi di Kabupaten Jember .
2. Hasil pengujian membuktikan kompetensi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Koperasi di Kabupaten Jember .
3. Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember.
4. Hasil pengujian membuktikan kompetensi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember.

5. Hasil pengujian membuktikan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember.
6. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh pengaruh tidak langsung dari jenjang pendidikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel *intervening* disiplin kerja Koperasi di Kabupaten Jember yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya
7. Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* disiplin kerja Koperasi di Kabupaten Jember yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pengurus Koperasi di Kabupaten Jember disarankan untuk lebih memperhatikan kompetensi karyawannya melalui peningkatan jenjang pendidikan maupun melalui diklat dan seminar dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan keterampilan dalam bekerja, selain itu juga bisa dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian insentif-insentif atau bonus yang disesuaikan dengan keberhasilan karyawan dalam mencapai target ataupun disesuaikan dengan kinerja dan juga beban kerja yang diembannya.
2. Bagi Pengurus Koperasi di Kabupaten Jember perlu memperhatikan aspek-aspek yang dipersepsi kurang baik, seperti sikap karyawan dalam memberikan layanan dan instruktur pelatihan yang harus pandai menyampaikan materi pada variabel pelatihan, dengan memberikan penguatan karakter berupa kegiatan outbond atau *gathering*.
3. Pihak manajemen koperasi perlu memperhatikan peluang untuk promosi jabatan sesuai dengan kinerja karyawan untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Salah satu upaya yang bisa dilakukan dengan melakukan pengukuran kinerja secara berkala selama 1 bulang hingga 1 tahun tidak fokus pada pencapaian target saja.
4. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang diharapkan bisa semakin memperluas keilmuan manajemen sumber daya manusia.
5. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan variasi variabel yang sama, namun pada objek yang berbeda ataupun lingkup yang lebih luas.

REFERENCES

- Abdi, N., & Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 66-81.
- Anwar. A (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasional (Studi pada Perguruan Tinggi Maritim di Semarang). *Telaah Manajemen Vol. 13 Edisi 1, April 2016*, hal 21 - 32
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Artiantyo Wirjo Utomo, Nurul Qomariah, Nursaid. "The Impacts of Work Motivation, Work Environment, and Competence on Performance of Administration Staff of dr. Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia.". *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org || Volume 8 Issue 09 Series. II || September 2019 || PP 46-52
- Basori, M. A. N., Prahyanan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Ghozali, I. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajiali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92-104.

- Hidayat, A. S., Alwi, M., & Setiawan, Y. (2017). The Training And Competence Effect Of Pt Batik Trusmi Cirebon'employee Performance. *International Journal of Advanced Research*, 15(2), 346-354.
- Januardin, Hery & Elvira (2020) Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Central Proteina Prima, TBK Medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22 (1). <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/9800/5708>
- Lisdiansyah, Ajeng Putri, and Sadikun Citra Rusmana SE. *Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Amaroossa Bandung*. Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2017.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10-19.
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(2), 29-37.
- Muhammad Miranda Firdaus D (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 236-247.
- Mulyanto, M. (2021). Mewujudkan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Peran Kepemimpinan, Kompetensi, Perencanaan Anggaran, Diklat Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Dan Disiplin. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 13(1), 70-80.
- Murgianto, S. S. Suhermin. 2016. The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java. *International Journal of Advanced Research*, 3(378-396), 378-396
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17-23.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance?. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 201-205.
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(2), 133-149.
- Renyut, B. C., Modding, H. B., & Bima, J. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 11. Ver.III (November. 2017), PP 18-29www.iosrjournals.org*
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61-69.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 6(2).
- Sianturi, S., Sihombing, R. D. M., Sitingjak, L. M., & Yuspantrisia, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RS Martha Friska (Bidang Keperawatan). *Jurnal ilmiah socio secretum*, 9(1), 203-209
- Srimindarti, C. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Rganisasi Pada Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru-guru Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati). *Proceeding SENDI_U*
- Toni, N., & Trisna, Y. (2019) The Effect of Work Discipline and Work Competency of Employee Performance with Work Motivation As Moderation Variables in PT Bukit Intan Abadi Medan. *International Journal of Research & Review (www.ijrrjournal.com) Vol.6; Issue: 12; December 2019*
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.

-
- Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 3(1), 108-117.
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja tenaga ahli perusahaan jasa konstruksi di provinsi jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 213-222.
- Yuliantini, P. A., Astika, I. B. P., & Badera, D. N. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengurus Barang Pemerintah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3697-3730.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).

