



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 2811-2822

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra Sidoarjo

Fitri Aulia Rahma<sup>1</sup>, Varid Martah<sup>2</sup>, Rizki<sup>3</sup>  
Manajemen, Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo<sup>1,2,3</sup>  
[fitri\\_aulia\\_rahma@student.umaha.ac.id](mailto:fitri_aulia_rahma@student.umaha.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra, Sidoarjo. Latar belakang penelitian ini adalah peran strategis koperasi dalam ekonomi rakyat yang dihadapkan pada tantangan internal, seperti fluktuasi kehadiran karyawan, yang mengindikasikan perlunya perbaikan manajemen kinerja. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh 40 karyawan koperasi, dan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan diolah menggunakan program SPSS versi 26. Analisis data melibatkan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linear berganda (*uji t* dan *uji F*) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi ketiga variabel ini terhadap kinerja karyawan mencapai 67,1%. Meskipun demikian, ditemukan anomali pada persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh negatif disiplin kerja, yang memerlukan kajian lebih lanjut. Kesimpulan penelitian ini menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan performa kerja di lingkungan koperasi.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Manajemen Kinerja.

### 1. Latar Belakang

Koperasi simpan pinjam merupakan salah satu pilar ekonomi yang berperan vital dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya di tengah persaingan ekonomi yang semakin ketat. Koperasi ini memiliki peran strategis dalam menyediakan akses keuangan yang mudah dan terjangkau, terutama bagi pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang kerap sulit memperoleh kredit dari lembaga keuangan formal (Hendar, 2021; Utomo et al., 2023). Koperasi juga berkontribusi dalam mengurangi kesenjangan ekonomi dan mendorong pertumbuhan sektor riil, menjadikannya lembaga yang penting dalam menghadapi tantangan globalisasi dan liberalisasi pasar (Susilo, 2022; Fitri & Yulianto, 2024).

Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra di Sidoarjo, yang telah beroperasi sejak tahun 2009, adalah contoh konkret dari peran tersebut. Dengan tiga cabang yang tersebar di wilayah Sidoarjo, koperasi ini menyediakan berbagai layanan, termasuk simpanan dan pinjaman, yang menjadi solusi keuangan bagi masyarakat sekitar. Namun, tantangan operasional masih terlihat, seperti yang ditunjukkan oleh data dari Rapat Anggota Tahunan (RAT) tahun 2020, di mana mayoritas koperasi tidak diperiksa oleh Badan Pengawas. Selain itu, data dari Dinas Koperasi dan UMKM Sidoarjo (2021) menunjukkan bahwa dari 1.470 koperasi, hanya 720 yang tercatat aktif secara operasional, menyiratkan adanya masalah manajemen dan kinerja yang perlu diatasi. Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra juga menghadapi tantangan internal, seperti yang terlihat dari data absensi karyawan pada tahun 2024 yang menunjukkan fluktuasi tingkat ketidakhadiran, mengindikasikan perlunya perbaikan dalam pengelolaan kehadiran dan konsistensi kerja karyawan (Irawan et al., 2024; Prasetyo & Wulandari, 2024).

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam keberhasilan organisasi, termasuk koperasi. Kinerja ini sangat dipengaruhi oleh tiga variabel utama: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional telah terbukti mampu meningkatkan keterlibatan, motivasi,

---

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra Sidoarjo

dan tanggung jawab karyawan (Effendy & Pratama, 2020; Purnomo & Indrasari, 2023). Pemimpin yang mampu memberdayakan dan menginspirasi timnya akan menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Namun, di banyak koperasi, termasuk di Yayasan Purwiko Samoedra, masih ditemukan pola kepemimpinan yang cenderung tradisional, instruktif, dan hierarkis. Pendekatan ini kurang memberdayakan karyawan dan menghambat pengembangan potensi mereka, yang berdampak negatif pada semangat kerja secara keseluruhan (Moleong, 2012; Gunawan & Satria, 2022).

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi masalah yang signifikan. Disiplin adalah kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku (Hasibuan, 2022). Penerapan disiplin yang tidak seimbang, baik terlalu kaku maupun terlalu longgar, dapat memengaruhi motivasi dan hubungan kerja (Jufrizen & Hadi, 2021). Observasi awal di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra menunjukkan adanya masalah klasik seperti rendahnya kedisiplinan, yang terlihat dari fluktuasi tingkat absensi. Lemahnya pemahaman akan pentingnya disiplin ini dapat menghambat produktivitas dan citra perusahaan secara keseluruhan (Sinambela, 2019; Wahyuni & Setyadi, 2022).

Lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan fisik dan non-fisik yang kondusif, seperti kebersihan, keamanan, serta hubungan sosial yang harmonis, dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi tingkat stres karyawan (Nabawi, 2019; Susanto & Santoso, 2023). Sayangnya, di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra, masih ditemukan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas. Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai serta adanya masalah komunikasi interpersonal dapat memperburuk kondisi kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap performa organisasi secara keseluruhan (Tran, 2021; Sari & Wijaya, 2021). Oleh karena itu, hubungan antara atasan dan bawahan, serta kondisi lingkungan kerja, harus menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Sutrisno, 2019).

Mengingat permasalahan yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya identifikasi faktor-faktor penentu kinerja yang relevan untuk konteks koperasi, yang sering kali berbeda dari organisasi komersial pada umumnya. Dengan memahami pengaruh dari setiap variabel, manajemen koperasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai tujuan organisasi. Kebaruan penelitian ini adalah kombinasi dari tiga variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) yang dianalisis secara simultan dan parsial pada konteks spesifik Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra, dengan menggunakan data terbaru untuk memberikan evaluasi strategis dan solusi praktis dalam meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan.

## **2. Metode Penelitian**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019; Sudaryono, 2021). Desain penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai kontribusi setiap faktor.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra Sidoarjo, yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus (Sugiyono, dalam Permana et al., 2021). Dengan teknik ini, seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi populasi secara utuh tanpa risiko bias sampling. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam penelitian, meningkatkan validitas internal hasil temuan.

### **Instrumen dan Teknik Analisis Data**

Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah kuesioner yang disebarluaskan kepada seluruh responden. Kuesioner ini dirancang sebagai angket tertutup dengan menggunakan skala Likert 1-5, yang memungkinkan responden memberikan penilaian terstruktur terhadap setiap pernyataan. Variabel-variabel

penelitian didefinisikan secara operasional berdasarkan teori yang relevan, seperti kinerja karyawan (Indrawan et al., 2022), gaya kepemimpinan (Sabila & Firmansyah, 2022), disiplin kerja (Jufrizen & Hadi, 2021), dan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2021). Untuk memastikan kualitas data, instrumen diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan program SPSS. Teknik ini penting untuk memastikan bahwa kuesioner tidak hanya mengukur apa yang seharusnya diukur, tetapi juga memberikan hasil yang konsisten (Emzir, 2023; Ghozali, 2021).

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan beberapa tahapan. Pertama, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk mendeskripsikan karakteristik data responden dan persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi asumsi statistik yang diperlukan (Ghozali, 2021). Terakhir, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian ini mencakup uji t untuk menguji pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap kinerja karyawan, uji F untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Subhaktiyasa, 2024; Sanusi, 2021). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 untuk memastikan keakuratan perhitungan statistik.

### Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa tahapan yang sistematis. Pertama, peneliti melakukan observasi awal dan studi literatur untuk mengidentifikasi fenomena dan permasalahan yang ada di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra Sidoarjo. Tahap ini menghasilkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis. Kedua, dilakukan perancangan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disesuaikan dengan indikator teoritis. Ketiga, setelah instrumen divalidasi dan direliabilitas, peneliti mengumpulkan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 40 karyawan koperasi. Selain kuesioner, wawancara dilakukan untuk mendapatkan data kualitatif tambahan yang mendukung temuan. Keempat, data sekunder dikumpulkan dari dokumen-dokumen internal koperasi, buku, dan jurnal ilmiah untuk memperkuat landasan teori dan analisis (Aldieniyah, 2021; Yuliana et al., 2024). Terakhir, data yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menguji hipotesis dan merumuskan kesimpulan serta rekomendasi.

### 3. Hasil dan Diskusi

Data berikut diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data – data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sesuai dengan sampel yang telah ditentukan yakni sebanyak 40 responden. Distribusi mengenai penyebaran kuesioner disajikan dalam tabel sebagai berikut

**Tabel 1. Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

**Tabel 2. Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30	3	7,5%
31 - 40	31	77,5%
41 - 50	5	12,5%
>50	1	2,5%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

**Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	33	77,5%
Diploma	3	7,5%
S1	6	15%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

**Tabel 4. Jenis Pekerjaan Responden**

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
Pengawas	3	7,5%
Administrasi	10	25%
Petugas Dinas Lapangan	27	67,5%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

**Tabel 5. Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	1	2,5%
1-3 tahun	11	27,5%
3-6 tahun	17	42,5%
6 tahun ke atas	11	27,5%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

### Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap jawaban kuesioner 40 responden, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori “Baik”. Variabel gaya kepemimpinan memperoleh rata-rata skor 4,02, menunjukkan bahwa para responden menilai pemimpinnya memiliki karakteristik seperti empati, keterbukaan, integritas, serta kemampuan komunikasi dan inspirasi yang baik. Variabel disiplin kerja mencatat skor rata-rata sebesar 4,01, yang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab kerja. Sementara itu, variabel lingkungan kerja menunjukkan rata-rata skor 4,03, menggambarkan bahwa kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, warna ruangan, dan fasilitas kerja dinilai mendukung kenyamanan dan produktivitas. Terakhir, variabel kinerja karyawan mencatat skor tertinggi dengan rata-rata 4,11, yang berarti mayoritas karyawan menunjukkan performa kerja yang baik dalam aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

### Hasil Uji Asumsi Kecukupan Sampel Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 6. Analisis Statistik Deskriptif**

		Descriptive		Statistik	
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
X1	40	30.00	59.00	48.27	8.139
X2	40	21.00	40.00	32.95	5.173
X3	40	26.00	60.00	48.37	7.924
Y	40	38.00	60.00	49.15	5.484
Valid (listwise)	N 40				

Sumber : Data SPSS versi 26

Hasil dari tabel tersebut menjelaskan bahwa variabel persepsi tentang Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 30 dan nilai maksimum sebesar 59, dengan nilai rata – rata sebesar 48.27 dan standar deviasi sebesar 8.139. Pada variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai minimum 21 dan nilai maksimum 40, dengan nilai rata – rata sebesar 32.95 dan standar deviasi sebesar 5.173. Analisis statistik deskriptif pada variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai minimum 26 dan nilai maksimum 60 dengan nilai rata – rata sebesar 48.37 dan standar deviasi sebesar 7.924. dan untuk analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai minimum 38 dan nilai maksimum 60, dengan nilai rata – rata 49.15 dan standar deviasi sebesar 5.484.

**Uji Instrumen Penelitian**  
**Uji Validitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,929	0,312	Valid
2	X1.2	0,847	0,312	Valid
3	X1.3	0,860	0,312	Valid
4	X1.4	0,885	0,312	Valid
5	X1.5	0,832	0,312	Valid
6	X1.6	0,875	0,312	Valid
7	X1.7	0,878	0,312	Valid
8	X1.8	0,845	0,312	Valid
9	X1.9	0,867	0,312	Valid
10	X1.10	0,910	0,312	Valid
11	X1.11	0,918	0,312	Valid
12	X1.12	0,902	0,312	Valid

Sumber : Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh 12 item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) yang mencerminkan karakteristik pimpinan Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra, seperti empati, keterbukaan, integritas, optimisme, dan sikap adil, memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,866	0,312	Valid
2	X2.2	0,840	0,312	Valid
3	X2.3	0,871	0,312	Valid
4	X2.4	0,837	0,312	Valid
5	X2.5	0,911	0,312	Valid
6	X2.6	0,833	0,312	Valid
7	X2.7	0,896	0,312	Valid
8	X2.8	0,817	0,312	Valid

Sumber : Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 8, seluruh 8 item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) yang mencakup ketepatan waktu, kerapian berpakaian, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab karyawan di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, semua item tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel (X3)**

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0,914	0,312	Valid
2	X3.2	0,886	0,312	Valid
3	X3.3	0,915	0,312	Valid
4	X3.4	0,887	0,312	Valid
5	X3.5	0,889	0,312	Valid
6	X3.6	0,898	0,312	Valid
7	X3.7	0,860	0,312	Valid
8	X3.8	0,909	0,312	Valid
9	X3.9	0,935	0,312	Valid
10	X3.10	0,875	0,312	Valid
11	X3.11	0,928	0,312	Valid
12	X3.12	0,880	0,312	Valid

Sumber : Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 9, seluruh 12 item pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X3) di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra, yang mencakup aspek kebisingan, warna ruangan, pencahayaan, kelembapan, sirkulasi udara, dan fasilitas, memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian, semua item tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,843	0.312	Valid
2	Y.2	0,862	0.312	Valid
3	Y.3	0,867	0.312	Valid
4	Y.4	0,827	0.312	Valid
5	Y.5	0,834	0.312	Valid
6	Y.6	0,862	0.312	Valid
7	Y.7	0,833	0.312	Valid
8	Y.8	0,821	0.312	Valid
9	Y.9	0,856	0.312	Valid
10	Y.10	0,864	0.312	Valid
11	Y.11	0,829	0.312	Valid
12	Y.12	0,862	0.312	Valid

Sumber : Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 10, seluruh 12 item pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra, yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Uji Reliabilitas**

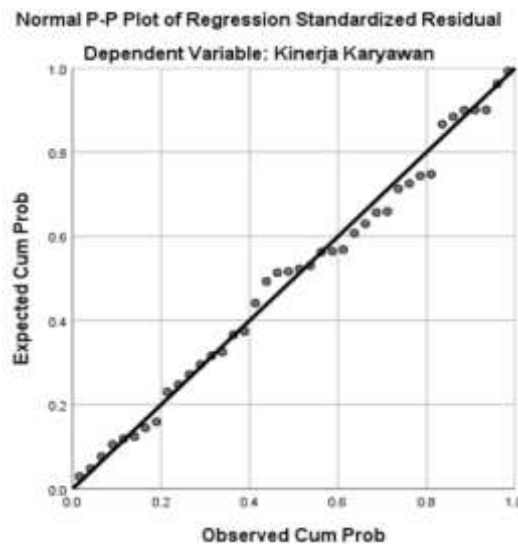
**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,336	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,494	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,638	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,598	Reliabel

Sumber : Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 11, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,336, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,494, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,638, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,598. Meskipun keempat nilai tersebut berada di bawah standar minimum reliabilitas sebesar 0,70, pernyataan menyebutkan bahwa hasilnya menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70, yang secara faktual tidak sesuai dengan data yang disajikan. Oleh karena itu, sebenarnya dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian belum sepenuhnya reliabel, dan perlu dilakukan perbaikan atau penyesuaian pada item-item kuesioner agar memenuhi standar konsistensi internal yang baik

**Hasil Analisis Model Pengukuran  
 Uji Normalitas**



**Gambar 2. Uji Normalitas Diagram P Plot**

Tabel 12. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Asymp. Sign (2-Tailed)	Signifikansi	Keterangan
0,200	>0,05	Terdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Hasil ini diperkuat oleh uji Kolmogorov–Smirnov pada Tabel 12 yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

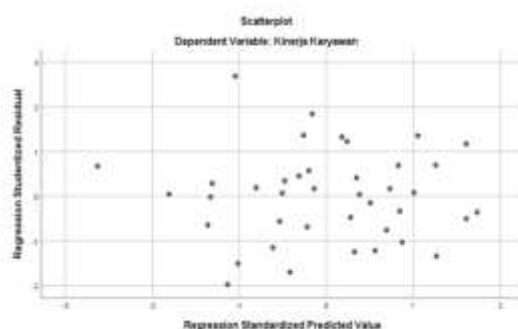
**Tabel 13. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,960	1.041
Disiplin Kerja (X2)	0,949	1.054
Lingkungan Kerja (X3)	0,980	1.020

Sumber : Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai masing -masing variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai Variance inflation Factor (VIF) < 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel tidak terdapat multikolinearitas, sehingga variabel independent setiap persamaan struktur, bebas dari asumsi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedasitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot**

**Tabel 14. Uji Glejser**

Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,789	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,331	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,309	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot pada Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah sumbu Y pada angka 0, yang mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Hasil ini diperkuat oleh uji Glejser pada Tabel 14, di mana semua variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu Gaya Kepemimpinan (0,789), Disiplin Kerja (0,331), dan Lingkungan Kerja (0,309). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Model dan Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 15. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig
constant	4.361		0,874	0,388
X1	0,251	0,373	3.975	0,000
X2	0,498	0,470	4.980	0,000
X3	0,336	0,486	5.237	0,000

Sumber : Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda seperti yang disajikan pada tabel 15, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$Y = 4.361 + 0,251 + 0,498 + 0,336$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa model menunjukkan hubungan yang cukup jelas antara variabel independen dan kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 4,361 menandakan bahwa ketika variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berada pada nilai nol atau dianggap tetap, maka nilai dasar kinerja karyawan (Y) adalah 4,361. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,251 menunjukkan pengaruh positif, artinya peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,251 satuan. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki koefisien negatif sebesar -0,498, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada disiplin kerja justru menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,498 satuan—sebuah temuan yang menarik dan perlu ditelusuri lebih lanjut. Terakhir, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,336, yang berarti peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,336 satuan, jika variabel lainnya tetap. Keseluruhan hasil ini mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, sementara disiplin kerja dalam konteks ini justru menunjukkan pengaruh yang negatif.

### Uji Hipotesis

**Tabel 16. Uji T**

Variabel	T	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	3.975	0,000	Positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Disiplin Kerja (X2)	4.980	0,000	Positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Lingkungan Kerja (X3)	5.237	0,000	Positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 16 seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiganya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis H1, H2, dan H3 diterima.

**Tabel 17. Uji F Variabel X1, X2, dan Y**

Model	f	Sig	Keterangan
regression	16.067	0,000	Positif dan berpengaruh signifikan

Sumber : Data SPSS versi 26

**Tabel 18. Uji F Variabel X1 dan X3, Y**

Model	f	Sig	Keterangan
regression	17.562	0,000	Positif dan berpengaruh signifikan

Sumber : Data SPSS versi 26

**Tabel 19. Uji F Variabel X2 dan X3, Y**

Model	f	Sig	Keterangan
regression	23.827	0,000	Positif dan berpengaruh signifikan

Sumber : Data SPSS versi 26

**Tabel 20. Uji F Variabel X1,X2, dan X3, Y**

Model	f	Sig	Keterangan
regression	27.505	0,000	Positif dan berpengaruh signifikan

Sumber : Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 17 hingga 20 dapat disimpulkan bahwa kombinasi variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung dari seluruh kombinasi variabel yang lebih besar dari F tabel (3,25) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis H4, H5, H6, dan H7 seluruhnya diterima.

**Tabel 21. Koefisien Determinasi X1 dan X2, Y**

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,682	0,465	0,436	4.11926

Sumber : Data SPSS versi 26

**Tabel 22. Koefisien Determinasi X1 dan X3, Y**

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,698	0,487	0,459	4.03300

Sumber : Data SPSS versi 26

**Tabel 23. Koefisien Determinasi X2 dan X3, Y**

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,750	0,563	0,539	3.72258

Sumber : Data SPSS versi 26

**Tabel 24. Koefisien Determinasi X1, X2 dan X3, Y**

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,834	0,696	0,671	3.14618

Sumber : Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji determinasi dari tabel 21 hingga 24, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 43,6%, kombinasi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 45,9%, kombinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 53,9%, dan kombinasi ketiga variabel tersebut—gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja—memberikan kontribusi paling besar yaitu sebesar 67,1% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra. Temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut merupakan penentu penting dalam peningkatan performa kerja di lingkungan koperasi. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu ukuran sampel yang terbatas (40 responden), sehingga generalisasi hasilnya mungkin tidak dapat diterapkan pada koperasi lain dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas jangkauan penelitian dengan melibatkan populasi yang lebih besar, serta menambah variabel lain yang relevan seperti motivasi kerja dan kompensasi. Perlu juga dilakukan eksplorasi lebih dalam terhadap

temuan anomali pada hasil analisis regresi linear berganda, di mana koefisien disiplin kerja menunjukkan nilai negatif, meskipun hasil uji t menunjukkan pengaruh positif. Hal ini memerlukan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, untuk menggali konteks yang lebih kaya dan memahami mengapa peningkatan disiplin justru dinilai dapat menurunkan kinerja. Dengan demikian, penelitian di masa depan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan akurat mengenai dinamika kinerja karyawan di sektor koperasi.

## Referensi

1. Abadiyah, R., Elliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). Motivation, leadership, supply chain management toward employee green behavior with organizational culture as a mediator variable. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 981–989.
2. Aldieniyah, A. R. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif: Studi kasus di bidang manajemen* (1st ed.). CV. Mitra Abadi Press.
3. Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung.
4. Ariyanti, E. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 212. <https://doi.org/10.32493/JEE.v1i4.10616>
5. Assa, A. F. (2023). Peran lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Intraco Penta Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 381–398. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2947>
6. Assidiqi, M. I. F., & Suryosukmono, G. (2023). Pengaruh workload dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan cyberloafing sebagai mediasi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2221–2233. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52869>
7. Effendy, E. R., & Pratama, R. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 123-135.
8. Emzir. (2023). *Metodologi penelitian: Kuantitatif dan kualitatif*. Raja Grafindo Persada.
9. Fitri, D., & Yulianto, A. (2024). Analisis peran koperasi sebagai pilar ekonomi kerakyatan dalam menghadapi tantangan globalisasi. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 8(1), 45-58.
10. Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
12. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
13. Gultom Novriani Henny, N. S. A. H. Z. A. Y. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.
14. Gunawan, A., & Satria, B. (2022). Dampak gaya kepemimpinan tradisional terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 112-125.
15. Hasibuan, S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dasar dan aplikasi*. Sinar Grafika.
16. Hendar, H. (2021). Peran koperasi simpan pinjam dalam pemberdayaan UMKM. *Jurnal Ekonomi Koperasi*, 5(2), 78-90.
17. Indrawan, M., Subroto, T., & Nugroho, S. (2022). *Manajemen kinerja dan pengembangan karir karyawan*. Pustaka Abadi.
18. Irawan, E., Sari, D. P., & Nurjaman, H. (2024). Analisis tingkat kehadiran dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 22-35.
19. Jufrizen, J., & Hadi, M. M. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(1), 1-12.
20. Moleong, L. J. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
21. Nabawi, M. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72(4), 110-118.
22. Pasarela, H. (2023). Pengantar manajemen sumber daya manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
23. Peeters, M. J., & Harpe, S. E. (2020). Updating conceptions of validity and reliability. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 16(8), 1127–1130. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2019.11.017>
24. Permana, A., Wulandari, S., & Hartono, R. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif: Aplikasi dalam bidang ekonomi dan bisnis*. Pustaka Cendekia.
25. Prasetyo, B., & Wulandari, S. (2024). Fluktuasi tingkat absensi karyawan dan strategi penanganannya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer*, 6(2), 89-102.
26. Purnomo, D., & Indrasari, A. (2023). Studi kasus: Gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim. *Jurnal Kepemimpinan*, 5(3), 201-215.
27. Sabila, A., & Firmansyah, A. (2022). *Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi*. Indomedia Pustaka.

28. Sanusi, A. (2021). *Metodologi penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Salemba Empat.
29. Sari, P., & Wijaya, A. (2021). Peran komunikasi interpersonal dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 15(1), 30-45.
30. Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
31. Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
32. Subhaktiyasa, S. (2024). *Analisis statistik dengan SPSS: Panduan praktis untuk penelitian*. Deepublish.
33. Sudaryono, Y. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Andi Offset.
34. Susanto, B., & Santoso, R. (2023). Pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Industri*, 11(2), 55-68.
35. Susilo, B. (2022). Kontribusi koperasi dalam menghadapi tantangan ekonomi global. *Jurnal Ekonomi Rakyat*, 9(3), 112-125.
36. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
37. Syaikhudin Yani Ahmad, Sundari Ariefah, & Rozi Fathur Ahmad. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt Sunan Drajat Lamongan.
38. Tandiono, R., Ratnawati, A. T., Gusneli, Ilham, Martini, R., Waty, E., Putuhena, H., AR, M., & Devi, E. K. (2023). *Teori akuntansi: Konsep, aplikasi, dan implikasi*. Sonpedia Publishing Indonesia.
39. Tanjung Warni Asridah, S. A., & E. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Pt Lousindo Damai Sejahtera.
40. Tran, Q. H. N. (2021). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 136–154. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>
41. Utami, W. (2017). Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja anggota kepolisian studi kasus pada Kepolisian sektor Lendah. *Sanata Dharma University*.
42. Utomo, B., Wibowo, S., & Puspitasari, A. (2023). Analisis peran koperasi simpan pinjam dalam mendukung akses permodalan UMKM. *Jurnal Keuangan Mikro*, 7(1), 33-45.
43. Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
44. Vallennia, K., Atikah, A., Fitri, D., Azijah, N., & Keuangan, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurnal Manajemen Bisnis UPB*, 5(2), 123-134.
45. Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 51–57.
46. Wafi, A. A., & Winarno, A. (2022). The effect of motivation and work discipline on performance: Health officer of Salem health center Brebes, Central Java Province. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 800–807.
47. Wahyuni, E., & Setyadi, B. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Industri dan Teknologi*, 4(2), 78-91.
48. Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada.
49. Yuliana, A., Saputra, B., & Handayani, R. (2024). *Metodologi penelitian: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk studi kasus*. Penerbit Graha Ilmu.
50. Yusuf, T., Moorcy, N. H., & Nabila, D. A. (2022). Pengaruh current ratio, debt to equity ratio, dan return on assets terhadap harga saham perusahaan sub sektor kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal GeoEkonomi*, 13(2), 155–164. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v13i2.204>