

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KUD DESA MEKARSARI DAN KUD DESA KARYA LESTARI KECAMATAN MEGANG SAKTI

Andi Saputra ^{1*} Suyadi², Apandi ³ Surajiyo⁴

^{1, 2, 3} Universitas Bina Insan Lubuklinggau

* jambiandi90@gmail.com, suyadi@univbinainsan.ac.id, apandi@univbinainsan.ac.id,
surajiyo@univbinainsan.ac.id

Abstract

This study discusses 1) Does the work environment significantly affect employee performance at the Village Unit Cooperative (KUD) of Mekarsari and Karya Lestari Village, Megang Sakti Subdistrict?, Does work morale significantly affect employee performance at the Village Unit Cooperative (KUD) of Mekarsari and Karya Lestari Village, Megang Sakti Subdistrict?, Do the work environment and work morale significantly affect employee performance at the Village Unit Cooperative (KUD) of Mekarsari and Karya Lestari Village, Megang Sakti Subdistrict?. The objectives of this study are 1) To determine whether the work environment significantly affects employee performance at the Village Unit Cooperative (KUD) of Mekarsari and Karya Lestari Village, Megang Sakti Subdistrict. 2) To determine whether work morale significantly affects employee performance at the Village Unit Cooperative (KUD) of Mekarsari and Karya Lestari Village, Megang Sakti Subdistrict. 3) To determine whether the work environment and work morale significantly affect employee performance at the Village Unit Cooperative (KUD) of Mekarsari and Karya Lestari Village, Megang Sakti Subdistrict. This research design uses a quantitative approach. The population used consisted of all 47 employees of the Village Unit Cooperative (KUD) of Mekarsari and Karya Lestari Village, Megang Sakti Subdistrict. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. Data analysis used the t-test and F-test. The results showed that 1) The work environment significantly affects employee performance at the Village Unit Cooperative (KUD) of Mekarsari and Karya Lestari Village, Megang Sakti Subdistrict, where $t_{count} (2,721) > t_{table} (1.671)$. 2) Work morale significantly affects employee performance at the Village Unit Cooperative (KUD) of Mekarsari and Karya Lestari Village, Megang Sakti Subdistrict, where $t_{count} (2,275) > t_{table} (1.671)$. 3) The work environment and work morale significantly affect employee performance at the Village Unit Cooperative (KUD) of Mekarsari and Karya Lestari Village, Megang Sakti Subdistrict, where $F_{count} (3.943) > F_{table} (3.15)$.

Keywords: *Work Environment, Work Morale, Employee Performance.*

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUCTION

Organisasi dapat dipahami sebagai suatu kesatuan yang terdiri atas sejumlah individu yang saling berkoordinasi dan bekerja secara terstruktur untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam konteks organisasi sektor publik, keberadaannya tidak semata-mata diarahkan pada pencapaian sasaran internal lembaga, tetapi juga berorientasi pada penyediaan layanan yang berkualitas bagi masyarakat. Tingkat keberhasilan organisasi sangat

dipengaruhi oleh mutu sumber daya manusia yang dimilikinya, mengingat Karyawan berperan sebagai pelaksana utama dalam setiap aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efektif menjadi hal yang sangat penting agar organisasi mampu menjalankan peran serta tanggung jawabnya secara optimal.

Menurut Syamsuddinor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki mutu tinggi, bersikap profesional, serta berkompetensi memadai merupakan elemen krusial dalam mewujudkan target organisasi secara efektif dan berkesinambungan. Di lingkungan lembaga pemerintahan, tata kelola SDM yang terencana dan sistematis menjadi prasyarat penting untuk memastikan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat berlangsung secara maksimal, terbuka, serta dapat dipertanggungjawabkan.

Kinerja Karyawan merupakan faktor fundamental yang menentukan tingkat keberhasilan Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2019). Baik organisasi profit maupun non-profit, termasuk lembaga ekonomi masyarakat seperti Koperasi Unit Desa (KUD). Dalam konteks KUD, sumber daya manusia memegang peranan strategis karena koperasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan, tetapi juga pada pelayanan, partisipasi anggota, serta pemberdayaan ekonomi masyarakat desa secara berkelanjutan.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusianya (Mangkunegara, 2017), administratif, dan pelayanan secara efektif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, manajemen SDM tidak dapat hanya berfokus pada pengelolaan administratif semata seperti pembagian tugas dan penggajian, tetapi harus mencakup pengelolaan aspek psikologi; dan lingkungan kerja yang memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan semangat kerja menjadi dua faktor penting yang secara langsung memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung, sehingga Karyawan mampu bekerja dengan fokus dan minim tekanan. Sementara itu, semangat kerja mencerminkan sejauh mana Karyawan memiliki antusiasme, keterlibatan emosional, dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya serta organisasi tempat mereka bekerja. Dalam kondisi perubahan ekonomi yang cepat dan meningkatnya tuntutan kinerja organisasi, karyawan dituntut untuk tetap adaptif dan produktif, sehingga kajian empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja pada organisasi ekonomi desa seperti KUD menjadi sangat penting dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2017), sikap, dan kinerja Karyawan di dalam organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan ketersediaan sarana kerja, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan antar Karyawan, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, serta dukungan manajemen. Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja Karyawan karena memberikan kenyamanan psikologis dan rasa aman dalam bekerja.

Penelitian kuantitatif pada Dispora Provinsi Jambi, misalnya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan ketika dikombinasikan dengan variabel semangat kerja (Hidayat & Sari, 2022). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Selain

lingkungan kerja, semangat kerja juga merupakan variabel penting yang berkaitan dengan kondisi psikologis Karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Semangat kerja merupakan sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan kesungguhan dan antusiasme dalam bekerja (Nawawi, 2016), komitmen, serta kesediaan karyawan untuk memberikan usaha terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi umumnya menunjukkan disiplin kerja yang baik, memiliki inisiatif, serta mampu secara konsisten meskipun menghadapi keterbatasan. Penelitian yang dipublikasikan dalam Jurnal Universitas Sangga Buana juga menunjukkan bahwa semangat kerja berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas dan kinerja Karyawan.

Namun, hubungan antara lingkungan kerja dan semangat kerja sering kali dipengaruhi oleh konteks organisasi, sehingga penting untuk mengkaji kedua variabel tersebut secara spesifik dalam konteks KUD yang memiliki karakteristik organisasi berbasis komunitas. Lingkungan kerja dan semangat kerja menjadi semakin relevan untuk diteliti seiring dengan dinamika ketenagakerjaan nasional yang terus mengalami perubahan dan perkembangan. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja Indonesia terus meningkat dan mencapai sekitar 154 juta orang pada Agustus 2025 (Badan Pusat Statistik, 2025), yang menandakan tingginya partisipasi penduduk usia kerja dalam aktivitas ekonomi.

Selain itu, tingkat pengangguran terbuka nasional tercatat menurun hingga sekitar 4,76 persen pada awal tahun 2025, yang merupakan salah satu pencapaian terbaik sejak akhir dekade 1990-an. Meskipun demikian, penurunan tingkat pengangguran tersebut tidak serta-merta menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan Karyawan di seluruh sektor telah meningkat secara merata. Banyak organisasi, terutama di tingkat lokal dan pedesaan, masih menghadapi keterbatasan fasilitas kerja, sistem manajemen yang sederhana, serta minimnya perhatian terhadap aspek kenyamanan dan pengembangan Karyawan.

Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan kerja dan menurunkan semangat kerja Karyawan dalam jangka panjang. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung cenderung mengalami kelelahan kerja, penurunan motivasi, serta rendahnya keterlibatan kerja. Fenomena tersebut juga sering ditemukan pada organisasi ekonomi desa seperti KUD, yang umumnya memiliki keterbatasan sumber daya namun tetap dituntut untuk memberikan pelayanan optimal kepada anggota.

Padahal, secara teoritis dan empiris, lingkungan kerja yang kondusif dan semangat kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja Karyawan dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap Karyawan di KUD menjadi sangat penting untuk memberikan gambaran empiris yang relevan dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan manajerial. Berbagai penelitian terdahulu telah memberikan landasan empiris yang kuat mengenai hubungan antara lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja Karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

Secara umum, hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Karyawan. Salah satu penelitian kuantitatif yang relevan dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi, yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan berdasarkan hasil analisis regresi ganda. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa semangat kerja berperan sebagai faktor psikologis yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penggunaan pendekatan kuantitatif dengan instrumen penelitian yang teruji serta teknik

analisis statistik yang tepat menjadikan hasil penelitian tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak hanya relevan dalam konteks organisasi pemerintahan, tetapi juga dapat dijadikan referensi konseptual dalam mengkaji hubungan variabel yang sama pada organisasi lain. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan lingkungan kerja dan peningkatan semangat kerja merupakan strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian lain yang juga relevan dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dengan menguji hubungan antara kompetensi (Rahmawati & Pratama, 2023), lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan menggunakan pendekatan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, yang mengindikasikan bahwa keterlibatan emosional, antusiasme, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian kinerja.

Namun demikian, penelitian tersebut juga menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja tidak selalu signifikan, yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel SDM bersifat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi tertentu. Temuan ini mengisyaratkan bahwa meskipun lingkungan kerja penting, pengaruhnya terhadap kinerja dapat menjadi lebih kuat atau lebih lemah tergantung pada bagaimana semangat kerja karyawan terbentuk dan dikelola. Selain itu, penelitian pada karyawan negeri sipil di Universitas Negeri Padang juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Putri & Yuliani, 2021), yang menunjukkan konsistensi hubungan antar variabel tersebut dalam konteks lembaga pendidikan.

Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta semangat kerja yang tinggi mampu mendorong Karyawan untuk bekerja lebih efektif, disiplin, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, berbagai penelitian terdahulu tersebut memberikan gambaran bahwa meskipun konteks organisasi berbeda, lingkungan kerja dan semangat kerja tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja Karyawan.

Namun, perbedaan hasil dan tingkat signifikansi juga menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda. Meskipun penelitian-penelitian terdahulu telah banyak mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja Karyawan, masih terdapat celah penelitian atau *research gap* yang signifikan, khususnya dalam konteks organisasi ekonomi desa seperti Koperasi Unit Desa. Penelitian dalam konteks koperasi masih relatif terbatas dibandingkan sektor pemerintahan dan swasta (Suryani, 2020).

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur secara empiris “pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja Karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti” dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan ini penting secara akademik karena dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan organisasi koperasi dan ekonomi desa yang masih relatif terbatas diteliti.

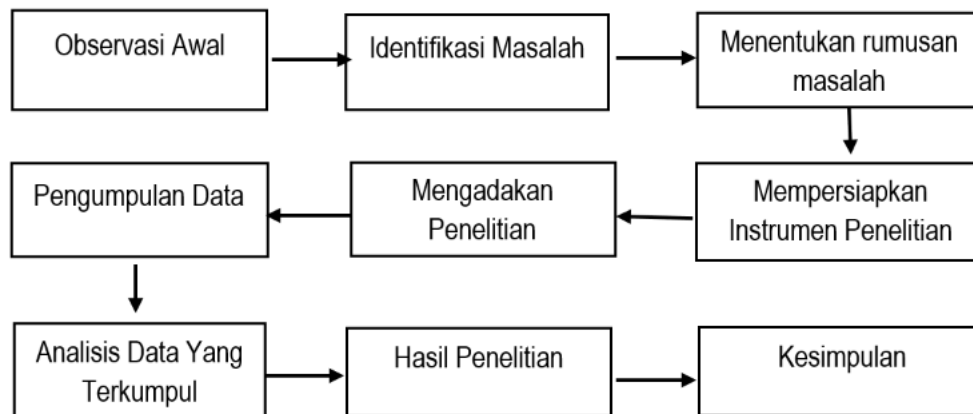
Penelitian ini juga diharapkan mampu memperkuat teori mengenai hubungan antara lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja Karyawan dengan memberikan bukti empiris dalam konteks organisasi berbasis komunitas. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pengurus dan pengelola KUD dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Perbaikan lingkungan kerja serta peningkatan semangat kerja Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja Karyawan, kualitas pelayanan kepada anggota koperasi, serta kepercayaan masyarakat terhadap KUD.

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan semangat kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dengan fokus

penelitian pada seluruh karyawan KUD Desa Mekarsari. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi praktik pengelolaan sumber daya manusia di KUD dan organisasi ekonomi desa lainnya.

METHOD

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data empiris berupa angka-angka yang diperoleh melalui pengukuran dan dianalisis dengan teknik statistik. Data tersebut digunakan untuk memecahkan permasalahan tertentu sehingga dapat ditarik kesimpulan yang berlaku bagi populasi atau sampel yang diteliti.



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada dalam suatu wilayah generalisasi dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji, sehingga dari penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan. Karena itu, peneliti perlu menentukan dengan jelas batasan dan karakteristik populasi agar proses penelitian berjalan tepat sasaran dan kesimpulannya tetap relevan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan di Kud Desa Mekar Sari Kecamatan Megang Sakti. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan di Kud Desa Mekar Sari Kecamatan Megang Sakti..

Data penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu data menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek atau objek penelitiannya maupun narasumber yang terlibat. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penggunaan instrument penelitian, seperti kuisisioner atau angket, pedoman wawancara terstruktur, serta kegiatan survey lapangan melalui pengukuran maupun observasi secara langsung pada objek penelitian. Data sekunder merupakan jenis data yang dikumpulkan dengan cara diperolehnya secara tidak langsung. Dimana data sekunder telah disiapkan oleh pihak-pihak tertentu, institusi/lembaga terkait, ataupun hasil dari penelitian sebelumnya.

Teknik pengumpulan melalui observasi, wawancara dan kuisisioner. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian oleh peneliti. Pengumpulan data dilakukan dengan mengacu pada pedoman wawancara yang telah disusun sebagai instrument penelitian. Peneliti melaksanakan wawancara dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun sejumlah pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk kuisisioner untuk dijawab oleh responden sesuai dengan kebutuhan setiap variabel penelitian. Metode analisis data menggunakan F-

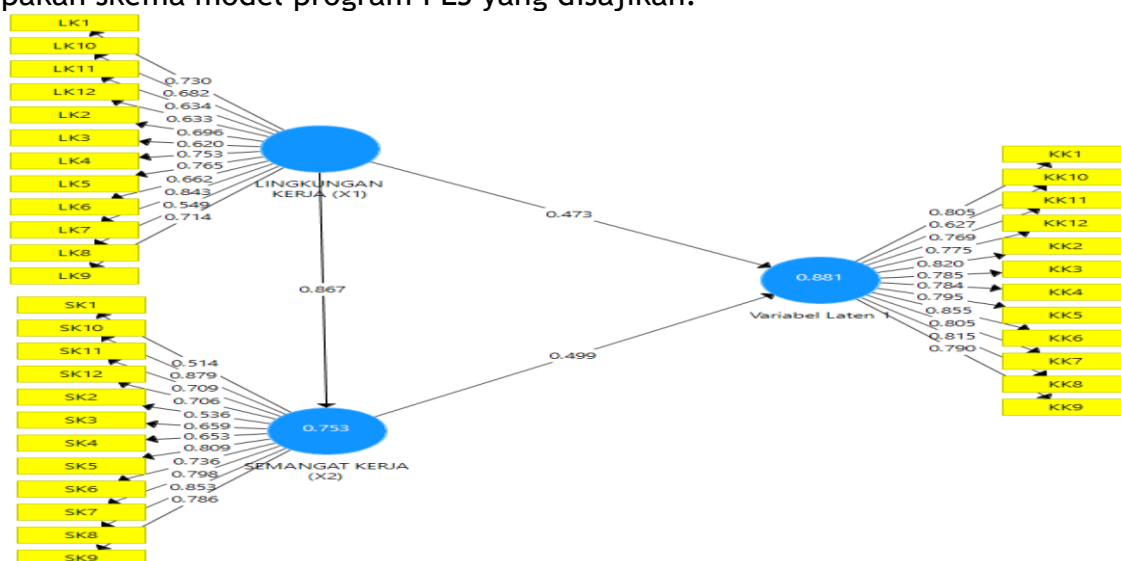
Square. Nilai f^2 yang dianggap baik adalah lebih dari 0,15. Jika nilai tersebut terpenuhi, maka variabel laten eksogen dinilai memiliki pengaruh yang sedang atau moderat dalam model struktural.

Results

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau Konstruknya latennya. Validitas Konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan Korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program SmartPLS 3.

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 1. Output Pengujian *Outer*

Berdasarkan gambar 1, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

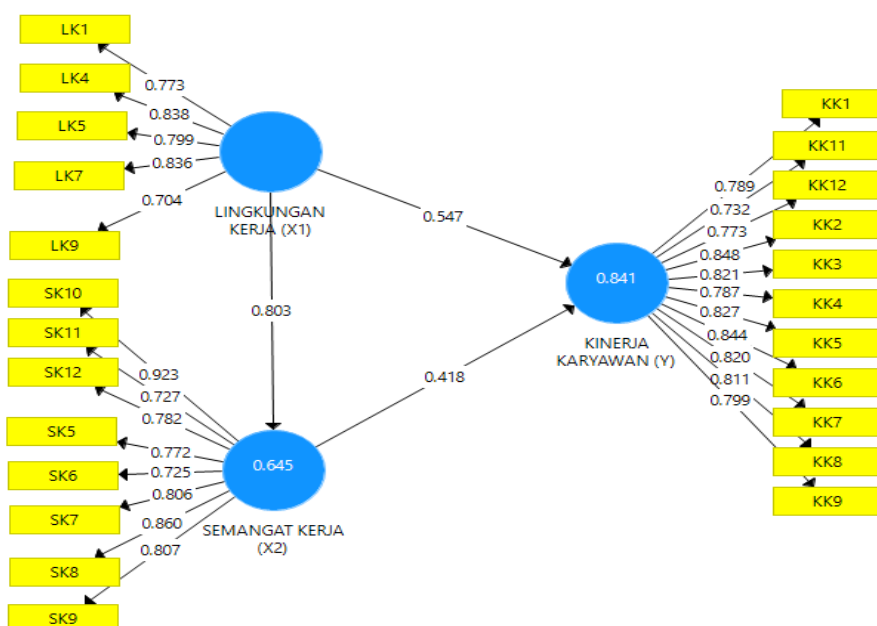
Tabel 1. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Lingkungan kerja	Semangat kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan kerja	LK1	0.730		
	LK2	0.696		
	LK3	0.620		
	LK4	0.753		
	LK5	0.765		
	LK6	0.662		
	LK7	0.843		
	LK8	0.549		
	LK9	0.714		
	LK10	0.682		
	LK11	0.634		
	LK12	0.633		

Semangat kerja	SK1	0.514
	SK2	0.536
	SK3	0.659
	SK4	0.653
	SK5	0.809
	SK6	0.736
	SK7	0.798
	SK8	0.853
	SK9	0.786
	SK10	0.879
	SK11	0.709
	SK12	0.706
Kinerja Karyawan	KK1	0.805
	KK2	0.820
	KK3	0.785
	KK4	0.784
	KK5	0.795
	KK6	0.855
	KK7	0.805
	KK8	0.815
	KK9	0.790
	KK10	0.627
	KK11	0.769
	KK12	0.775

Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2026

Hasil dari nilai *outer loading* seluruh konstruk pada tabel 1, menunjukkan bahwa terdapat nilai *outer loading* di bawah 0.70 dapat dilihat pada variabel Lingkungan kerja (LK) ada 7 nilai yang memiliki nilai tergolong tidak valid dan 5 nilai dinyatakan valid, sedangkan untuk nilai variabel Semangat kerja (SK) dinyatakan ada 4 nilai tergolong tidak valid dan 8 dinyatakan valid, untuk nilai variabel Kinerja Karyawan (KK) ada 1 nilai dinyatakan tidak valid dan ada 11 nilai dinyatakan valid.



Gambar 2. Output Pengujian *Outer*

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Tabel 3 Nilai *Outer Loading*

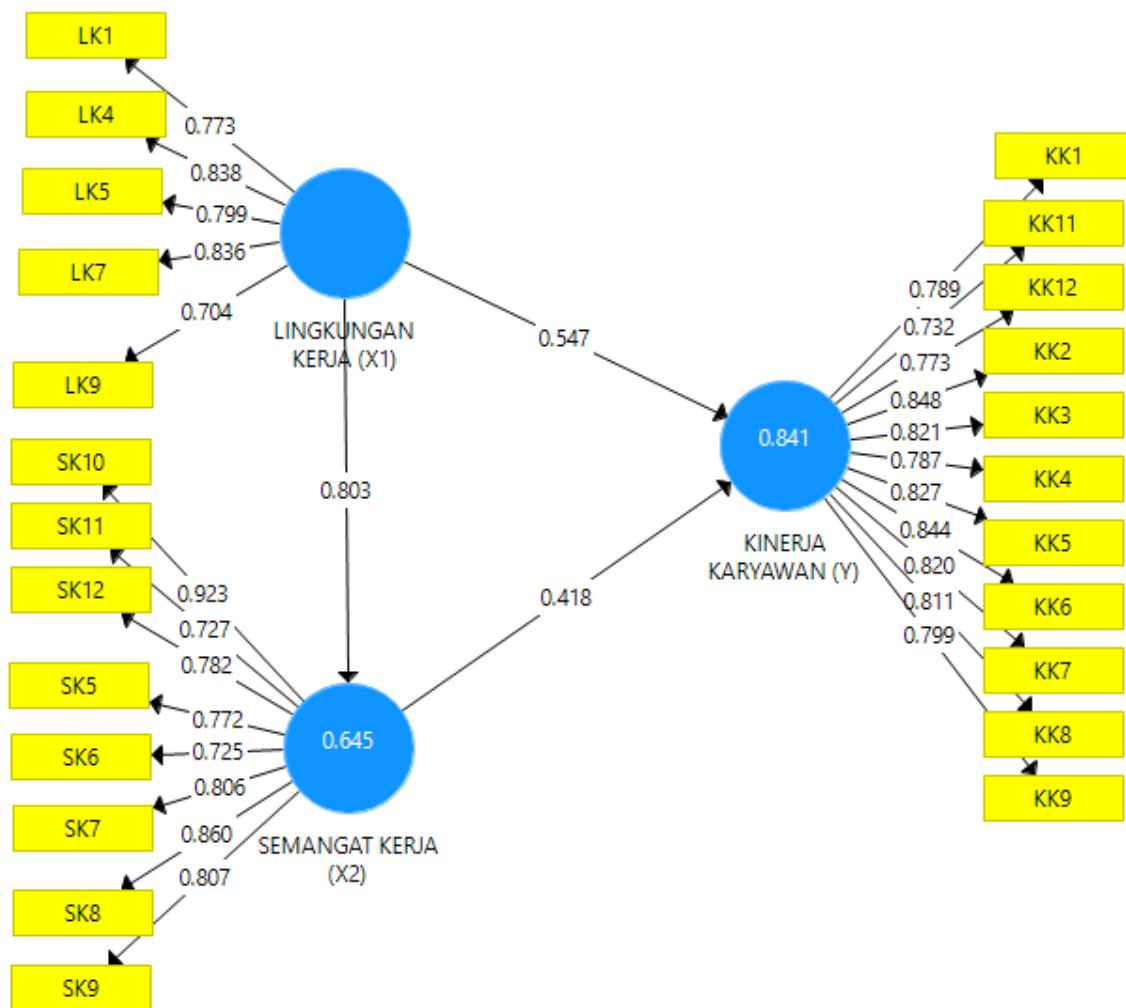
Variabel	Indikator	Lingkungan kerja	Semangat kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan kerja	LK1	0.773		
	LK4	0.838		
	LK5	0.799		
	LK7	0.836		
	LK9	0.704		
Semangat kerja	SK5		0.772	
	SK6		0.725	
	SK7		0.806	
	SK8		0.860	
	SK9		0.807	
	SK10		0.923	
	SK11		0.727	
	SK12		0.782	
Kinerja Karyawan	KK1			0.789
	KK2			0.848
	KL3			0.821
	KK4			0.787
	KK5			0.827
	KK6			0.844
	KK7			0.820
	KK8			0.811
	KK9			0.799
	KK11			0.732
	KK12			0.773

Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2026

Hasil dari nilai *outer loading* seluruh konstruk pada tabel 3, menunjukkan bahwa terdapat nilai *outer loading* di bawah 0.70 dapat dilihat pada variabel Lingkungan kerja semua nilai dinyatakan valid, sedangkan untuk nilai variabel Semangat kerja (SK) semua nilai dinyatakan valid, untuk nilai variabel Kinerja Karyawan (KK) semua nilai dinyatakan valid. Ini berarti semua nilai menunjukkan *convergensi*.

1. Uji *Convergent Validity* setelah Modifikasi

Hasil kalkulasi dari skema model SmartPLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai *loading* faktor dieliminasi atau di hapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai *loading* faktor indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0.6 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.



Gambar 4. Output Outer Loading PLS Modifikasi

Berdasarkan gambar 4., menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Output Outer Loading PLS Modifikasi

Variabel	Indikator	Lingkungan kerja	Semangat kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan kerja	LK1	0.744	0.715	0.860
	LK2	0.794	0.837	0.848
	LK3	0.731	0.794	0.835
	LK4	0.819	0.821	0.823
	LK5	0.812	0.868	0.836
	LK6	0.703	0.848	0.887
	LK7	0.872	0.904	0.852
	LK9	0.767	0.786	0.873
	LK10	0.780	0.789	0.819
	LK12	0.716	0.848	0,815
Semangat kerja	SK3	0.801	0.701	0,815
	SK5	0.837	0.813	0.831

	SK6	0.872	0.801	0.867
	SK7	0.867	0.837	0.926
	SK8	0.926	0.872	0.802
	SK9	0.802	0.867	0.832
	SK10	0.832	0.926	0.860
	SK11	0.860	0.802	0.837
	SK12	0.837	0.832	0.837
Kinerja Karyawan	KK1	0,815	0.744	0.860
	KK2	0.831	0.794	0.837
	KL3	0.867	0.731	0.834
	KK4	0.926	0.819	0.822
	KK5	0.802	0.812	0.835
	KK6	0.832	0.703	0.888
	KK7	0.860	0.872	0.852
	KK8	0.837	0.767	0.873
	KK9	0.837	0.780	0.819
	KK10	0.926	0.716	0.701
	KK11	0.802	0.867	0.815
	KK12	0.832	0.926	0.832

Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2026

Hasil pengolahan data dengan Smart PLS yang terlihat pada gambar 5 diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator-indikator variabel memiliki nilai *loading* lebih besar dari 0.6 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergen validity*. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai *Outer Loading* atau *Loading Factor*. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergen Validity* dalam kategori baik apabila nilai *Outer Loading* > 0,6 (Imam Ghozali, 2015).

Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extrated* (AVE). Berikut ialah nilai dari *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

1) Nilai Loding Factor

Berdasarkan tabel 4.46, merupakan estimasi dari nilai outer loading setelah dilakukannya modifikasi dan eliminasi pada indikator variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Lingkungan kerja	Semangat kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan kerja	LK1	0.744	0.715	0.860
	LK2	0.794	0.837	0.848
	LK3	0.731	0.794	0.835
	LK4	0.819	0.821	0.823
	LK5	0.812	0.868	0.836
	LK6	0.703	0.848	0.887
	LK7	0.872	0.904	0.852
	LK9	0.767	0.786	0.873
	LK10	0.780	0.789	0.819
	LK12	0.716	0.848	0,815

Semangat kerja	SK3	0.801	0.701	0,815
	SK5	0.837	0.813	0.831
	SK6	0.872	0.801	0.867
	SK7	0.867	0.837	0.926
	SK8	0.926	0.872	0.802
	SK9	0.802	0.867	0.832
	SK10	0.832	0.926	0.860
	SK11	0.860	0.802	0.837
	SK12	0.837	0.832	0.837
Kinerja Karyawan	KK1	0,815	0.744	0.860
	KK2	0.831	0.794	0.837
	KL3	0.867	0.731	0.834
	KK4	0.926	0.819	0.822
	KK5	0.802	0.812	0.835
	KK6	0.832	0.703	0.888
	KK7	0.860	0.872	0.852
	KK8	0.837	0.767	0.873
	KK9	0.837	0.780	0.819
	KK10	0.926	0.716	0.701
	KK11	0.802	0.867	0.815
	KK12	0.832	0.926	0.832

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Output nilai loading faktor untuk variabel Lingkungan kerja (LK) setelah dimodifikasi dan dilakukan eliminasi tidak ada indikator pengukuran sedangkan untuk nilai variabel Semangat kerja (SK) tidak ada nilai tergolong tidak valid berarti nilai tersebut memenuhi *convergen* dan Kinerja Karyawan (KK) tidak memiliki nilai tergolong tidak valid, dengan loading faktor lebih besar dari 0,6 hal ini berarti memiliki nilai tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

Dari masing-masing variabel yang telah dihitung menggunakan rumus yang telah ditentukan sebelumnya, selanjutnya data tersebut akan diolah untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi atau yang lebih dikenal sebagai analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data sehingga menjadikan sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami yang dapat dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi.

Tabel 7. Hasil Statistik Deskriptif

	Rata-Rata	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
Kinerja Karyawan (Y)	0.000	0.196	-4.421	1.148	1.000
Lingkungan Kerja (X1)	0.000	0.169	-4.128	1.229	1.000
Semangat Kerja (X2)	0.000	0.057	-4.016	1.428	1.000

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

2) Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE dalam sebuah penelitian memiliki *discriminant validity* yang baik maka harus lebih besar dari > 0.5. Tahap awal penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0.5-0.6 masih dianggap cukup. Hasil perhitungan Nilai AVE yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Nilai Average Varince Extracted (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.648
Lingkungan Kerja (X1)	0.627
Semangat Kerja (X2)	0.644

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Estimasi dari nilai *outer loading* setelah dilakukannya modifikasi dan eliminasi pada indikator variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel penelitian.

Syarat nilai AVE pada sebuah penelitian agar memiliki *discrimnan validity* yang baik maka harus lebih besar dari > 0.5 . Namun dengan demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2015) .

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Lingkungan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.601, Semangat kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.689 dan Kinerja Karyawan memiliki nilai AVE sebesar 0.693 dimana dari nilai kedua variabel tersebut lebih besar dari > 0.5 . Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini dinyatakan telah memiliki *discriminan validity* yang baik.

3) Uji Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*) setelah Modifikasi

Setelah dilakukannya *dropping* atau eliminasi pada setiap indiktor-indikator yang tidak lulus uji *discriminant validity*, dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Nilai Cross Loading setelah Modifikasi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
KK1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.123	0.130	0.046	2.698	0.007
KK11<- Kinerja Karyawan(Y)	0.122	0.138	0.083	1.374	0.141
KK12<- Kinerja Karyawan(Y)	0.112	0.124	0.053	2.103	0.036
KK2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.110	0.106	0.036	3.064	0.002
KK3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.101	0.086	0.066	1.529	0.127
KK4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.111	0.101	0.060	1.873	0.062
KK5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.112	0.096	0.070	1.594	0.112
KK6 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.117	0.125	0.040	2.892	0.004
KK7 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.111	0.102	0.038	2.949	0.003
KK8 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.117	0.119	0.037	3.198	0.001
KK9 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.108	0.102	0.034	3.206	0.001
LK1<- Lingkungan Kerja (X ₁)	0.302	0.333	0.165	1.831	0.068
LK4<- Lingkungan Kerja (X ₁)	0.266	0.262	0.086	3.091	0.002
LK5<- Lingkungan Kerja (X ₁)	0.235	0.219	0.083	2.844	0.005
LK7<- Lingkungan Kerja (X ₁)	0.238	0.229	0.070	3.375	0.001
LK9<- Lingkungan Kerja (X ₁)	0.223	0.201	0.113	1.970	0.049
SK10 <- Semangat Kerja (X2)	0.169	0.176	0.040	4.276	0.000
SK11 <- Semangat Kerja (X2)	0.162	0.152	0.049	3.292	0.001
SK12 <- Semangat Kerja (X2)	0.164	0.159	0.036	4.620	0.000

SK5 <- Semangat Kerja (X2)	0.150	0.149	0.037	3.173	0.002
SK6 <- Semangat Kerja (X2)	0.139	0.143	0.035	4.009	0.000
SK7 <- Semangat Kerja (X2)	0.134	0.135	0.043	3.133	0.002
SK8 <- Semangat Kerja (X2)	0.166	0.174	0.052	3.161	0.002
SK9 <- Semangat Kerja (X2)	0.162	0.163	0.040	4.032	0.000

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel 4.13, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstruknya (X1, X2 dan Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya. Berikut merupakan korelasi antar konstruk variabel laten:

Tabel 10. Korelasi Antar Konstruk

	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Kerja Semangat Kerja (X2)
Kinerja Karyawan (Y)	0.805		
Lingkungan Kerja (X1)	0.883	0.792	
Semangat Kerja (X2)	0.857	0.803	0.803

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Berdasarkan tabel 10. di atas diketahui bahwa korelasi antar konstruk bahwa ada hubungan antar konstruk kinerja sebesar 0.805. hubungan antar konstruk kinerja Karyawan dan Lingkungan kerja sebesar 0.833. hubungan antar konstruk Kinerja dan Semangat kerja sebesar 0.857, hubungan antar konstruk lingkungan kerja sebesar 0,792, hubungan antar konstruk lingkungan dengan semangat kerja sebesar 0,803 dan hubungan konstruk semangat kerja sebesar 0,803.

2. Reliabilitas

a. Uji Composite Reliability

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* blok indikator yang mengukur konstruk. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ (Imam Ghazali, 2015).

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 11. Nilai Composite Reliability

	Reliabilitas Komposit
Kinerja Karyawan (Y)	0.953
Lingkungan Kerja (X1)	0.893
Semangat Kerja (X2)	0.935

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil estimasi dari tabel 4.51. menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada di atas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghazali, 2015).

b) Uji Cronbach Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan *reliabel* atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.7. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 12. Nilai Cronbach Alpha

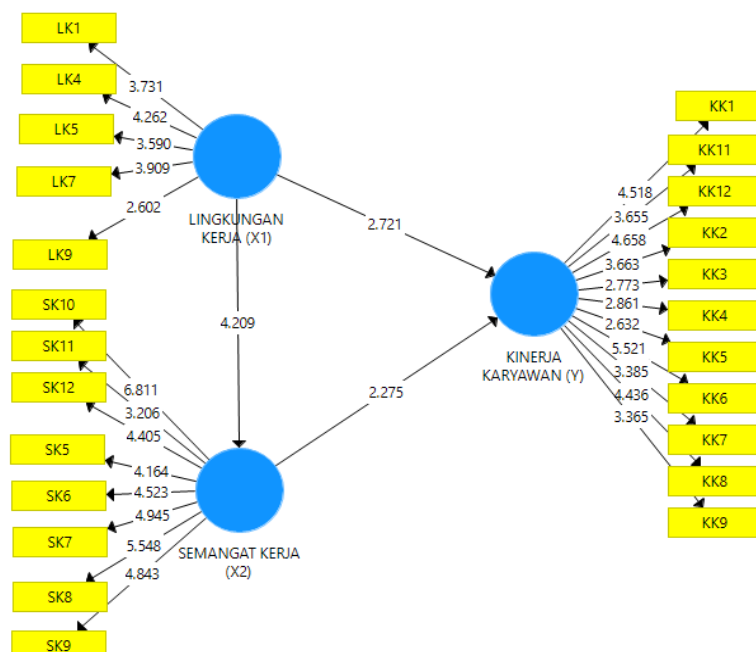
	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan (Y)	0.946
Lingkungan Kerja (X1)	0.851
Semangat Kerja (X2)	0.920

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil estimasi dari tabel 4.16. menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghazali, 2015).

3. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian untuk dengan metode *bootstapping* dari analisis SmartPLS 3 sebagai berikut:



Gambar 5 Output Bootstrapping

Berdasarkan gambar 5, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 13 Nilai *Output Bootstrapping*

	Standar (STDEV)	Deviasi T Statistik O/STDEV)	(P Values
KK1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.046	2.698	0.007
KK11 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.083	1.374	0.141
KK12 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.053	2.103	0.036
KK2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.036	3.064	0.002
KK3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.066	1.529	0.127
KK4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.060	1.873	0.062
KK5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.070	1.594	0.112
KK6 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.040	2.892	0.004
KK7 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.038	2.949	0.003
KK8 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.037	3.198	0.001
KK9 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.034	3.206	0.001
LK1 <- Lingkungan Kerja (X1)	0.165	1.831	0.068
LK4 <- Lingkungan Kerja (X1)	0.086	3.091	0.002
LK5 <- Lingkungan Kerja (X1)	0.083	2.844	0.005
LK7 <- Lingkungan Kerja (X1)	0.070	3.375	0.001
LK9 <- Lingkungan Kerja (X1)	0.113	1.970	0.049
SK10 <- Semangat Kerja (X2)	0.040	4.276	0.000
SK11 <- Semangat Kerja (X2)	0.049	3.292	0.001
SK12 <- Semangat Kerja (X2)	0.036	4.620	0.000
SK5 <- Semangat Kerja (X2)	0.037	3.173	0.002
SK6 <- Semangat Kerja (X2)	0.035	4.009	0.000
SK7 <- Semangat Kerja (X2)	0.043	3.133	0.002
SK8 <- Semangat Kerja (X2)	0.052	3.161	0.002
SK9 <- Semangat Kerja (X2)	0.040	4.032	0.000

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Analisis *Inner Model* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen (Lingkungan kerja) dan Semangat kerja terhadap variabel laten endogen (Kinerja Karyawan) untuk mengetahui apakah diantara keduanya mempunyai pengaruh yang *substantive*. Uji yang dilakukan pada *inner model* yaitu:

4. Analisis R-Squares (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R^2 semkain besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 15 Nilai R^2 (*R-Squares*)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.841	0.832
Semangat Kerja (X2)	0.645	0.634

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap varibel laten endogen dapat dilihat pada tabel 15. menunjukkan bahwa nilai R-Squares berada pada rentan 0.196. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk dalam kuat (0.924). Untuk menunjukkan ktegori model nilai R^2 yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2015).

5. Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hiotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis.

Tabel 16. *Total Effects dan Specific Indirect Effects*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan(Y)	0.537	0.506	0.201	2.721	0.000
Semangat Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.418	0.433	0.184	2.275	0.000

Sumber: *Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026*

Berdasarkan tabel 4.16. dapat dilihat bahwa :

- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti yaitu $t_{hitung} (2,721) < t_{tabel} (1,671)$. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa tidak menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi
- Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti yaitu $t_{hitung} (2,275) > t_{tabel} (1,671)$. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi

Tabel 17. *F Square*

	Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja Semangat Kerja (Y) (X1) (X2)	
Kinerja Karyawan (Y)		
Lingkungan Kerja (X1)	0.534	3.943
Semangat Kerja (X2)	0.730	

- Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (LK), dan *Semangat kerja* terhadap produktifitas kerja karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti yaitu $F_{hitung} (3,943) > F_{tabel} (3,15)$. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi.

Dengan demikian estimasi bahwa berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Lingkungan kerja dan *Semangat kerja* maka semakin baik pula Kinerja Karyawan dan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan.

Discussion

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti

Lingkungan kerja melibatkan perlindungan karyawan dari cedera akibat kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Risiko keselamatan mencakup berbagai faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, bahaya listrik, serta berbagai cedera seperti luka potong, memar, keseleo, patah tulang, hingga kehilangan anggota tubuh, serta gangguan pada penglihatan dan pendengaran.

Lingkungan kerja berpengaruh kepada Kinerja Karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti tidak berpengaruh, hal ini berdasarkan perhitungan yang dilakukan pada uji t dimana hasil t_{hitung} (2,721) < t_{tabel} (1,671). Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa tidak menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi.

Hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.013 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1.048 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.697. nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai *P-value* (0.000) < $\alpha = 5$. Dengan demikian estimasi bahwa tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak berarti bahwa Lingkungan kerja memiliki nilai yang lebih rendah. Tidak adanya pengaruh ini dikarenakan bahwa Lingkungan kerja seperti karyawan kurang kesadaran dalam melengkapi peralatan dalam bekerja.

Saat mendirikan perusahaan, sangat penting untuk mempertimbangkan faktor - faktor yang dapat memengaruhi keselamatan dan produksi, termasuk perencanaan lokasi, fasilitas produksi, serta penyimpanan material dan peralatan. Aspek seperti lantai, penerangan, ventilasi, dan pencegahan kebakaran juga harus diperhatikan. Masalah Lingkungan kerja harus benar-benar dipertimbangkan sejak tahap perencanaan, bukan hanya dipikirkan setelah perusahaan berdiri.

Oleh karena itu, ahli Lingkungan kerja harus terlibat aktif dalam fase perencanaan. Masukan dari pengawasan kerja sangat berharga dalam proses ini. Prinsip-prinsip yang biasanya dapat diikuti oleh pimpinan perusahaan dalam perencanaan dan efisiensi produksi meliputi penyediaan ruang yang cukup untuk mesin dan peralatan, serta menciptakan kondisi yang aman untuk bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al., (2021) berjudul Pengaruh Penerapan Manajemen LK Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Moderasi Gaya Kepemimpinan Transaksional Pada Proyek Konstruksi di Surabaya dengan hasil penelitian yaitu Gaya kepemimpinan transaksional yang merupakan variabel moderasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut memiliki kesamaan pada semua variabel, sehingga penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan.

2. Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti

Semangat kerja merupakan upaya penting dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah untuk mengurangi dampak negatif dari berbagai faktor pekerjaan yang dapat memicu penyakit atau gangguan kesehatan.

Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti yaitu $t_{hitung} (2,275) > t_{tabel} (1,671)$. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa hipotesis diterima dengan perhitungan yang menunjukkan $t_{hitung} (2,275) > t_{tabel} (1,671)$. Gaya kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk berpikir secara kreatif dan berkontribusi dengan memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan atau organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membuka kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat mereka.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Dharma et al., (2021) berjudul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi pada PT. Gapura Angkasa Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional sebagai moderator berdampak positif pada hubungan antara pengembangan karir dan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa terdapat perbedaan pada variabel bebas yaitu pengembangan karir.

3. Lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti. Besarnya kontribusi pengaruh kedua variabel bebas tersebut tercatat sebesar 71,2%, sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, maupun budaya organisasi. Tingginya angka koefisien determinasi ini membuktikan bahwa kombinasi antara kondisi lingkungan tempat kerja yang kondusif dan dorongan semangat kerja yang tinggi dari dalam diri karyawan merupakan pilar utama dalam mendorong efektivitas dan pencapaian target kinerja di KUD Desa Mekarsari.

Secara teoritis dan praktis, lingkungan kerja yang memadai, baik fisik seperti pencahayaan, kebersihan, serta kenyamanan fasilitas kantor, maupun non-fisik seperti hubungan kerja yang harmonis antar karyawan memberikan rasa aman dan nyaman saat bertugas. Ketika karyawan bekerja di lingkungan yang mendukung, tingkat stres kerja

dapat ditekan sehingga konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional koperasi menjadi lebih optimal. Lingkungan yang positif ini secara tidak langsung membentuk atmosfer kerja yang sehat, yang menjadi fondasi awal bagi munculnya dorongan moral dan antusiasme kerja para karyawan.

Di sisi lain, semangat kerja berperan sebagai motor penggerak internal yang menentukan seberapa besar usaha dan dedikasi yang dikeluarkan karyawan dalam pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menampilkan kedisiplinan, inisiatif, dan ketelitian yang lebih baik dalam melayani anggota koperasi serta mengelola unit usaha KUD Desa Mekarsari. Kombinasi antara rasa nyaman dari lingkungan dan gairah tinggi dari semangat kerja inilah yang menciptakan sinergi positif, sehingga produktivitas dan hasil kerja karyawan meningkat secara signifikan.

Temuan penelitian ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayani dan Rahayu (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan mikro daerah dengan kontribusi sebesar 68,5%. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Suryanto et al. (2022) pada organisasi berbasis koperasi juga menunjukkan hasil senada, di mana penataan lingkungan kerja yang kondusif yang diiringi dengan stimulasi semangat kerja mampu meningkatkan efektivitas kinerja karyawan secara nyata hingga di atas 70%.

Secara keseluruhan, kontribusi sebesar 71,2% ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi pihak manajemen KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti. Pengurus dan pengelola koperasi diharapkan tidak hanya berfokus pada pembenahan fasilitas fisik serta suasana kerja, tetapi juga harus berkesinambungan menjaga motivasi dan semangat kerja para karyawannya, seperti melalui pemberian apresiasi, komunikasi yang transparan, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan menjaga kedua variabel ini tetap optimal, KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari akan mampu mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas kinerja organisasinya secara berkelanjutan.

CONCLUSION

Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti yaitu $t_{hitung} (2,721) < t_{tabel} (1,671)$.
2. Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti yaitu $t_{hitung} (2,275) > t_{tabel} (1,671)$.
3. Lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Desa Mekarsari dan KUD Desa Karya Lestari Kecamatan Megang Sakti yaitu $F_{hitung} (3,943) > F_{tabel} (3,15)$.

DAFTAR PUSATAKA

- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025*. Badanb Pusat Statistik.
- Fauzi, A., et al. (2022). *Metodologi penelitian manajemen*. Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Structural equation modeling dengan metode alternatif partial least squares (PLS)* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, S. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Sari, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Dispora Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 120-132.
- Kawulich, B. B. (2005). Participant observation as a data collection method. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 6(2).
- Kotamena, F., Senjaya, P., Prasetya, A., & others. (2020). Competence or communication: From HR professionals to employee performance via employee satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 1-10.
- Laksono, B. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Samaco. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(2), 55-66
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Mardhiyah, A., et al. (2025). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Deepublish.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Marlina, E. (2020). Analisis model pengukuran dalam SEM berbasis PLS. *Jurnal Statistik dan Aplikasi*, 4(1), 45-55.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Prihandini, R., & Sunaryo. (2011). *Structural equation modeling (SEM) dengan LISREL*. Graha Ilmu.
- Pratama, D. W., & Utari, W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Tirto Agung Motor Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 15-26.
- Putri, A., & Yuliani, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Negeri Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 87-96.
- Rahmawati, S., & Pratama, A. (2023). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(1), 44-58.
- Ralahallo, F. N., & Tehupuring, J. (2023). Pengaruh semangat kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Tanimbar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 75-86.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen karyawan negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sitio, A. (2021). Analisis validitas dan reliabilitas dalam penelitian SEM-PLS. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 30-41.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi revisi). Alfabeta
- Suryani, T. (2020). Penelitian koperasi dalam perspektif manajemen modern. *Jurnal Ekonomi Koperasi*, 5(1), 1-10.
- Taherdoost, H. (2016). Validity and reliability of the research instrument: How to test the validation of a questionnaire/survey in a research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(3), 28-36.
- Turner, D. W. (2010). Qualitative interview design: A practical guide for novice investigators. *The Qualitative Report*, 15(3), 754-760.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.