



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI NUSA RAYA CIPTA KECAMATAN SEMENDAWI SUKU III KABUPATEN OKU TIMUR

Mustafiqoh Rahmawati, Ruliyansa

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: ruliyansastietrisnanegara@gmail.com

Koperasi simpan pinjam merupakan koperasi yang anggotanya terdiri dari beberapa orang yang mempunyai kepentingan langsung dalam bidang perkreditan. Koperasi ini sangat mudah ditemui di tengah masyarakat Indonesia. Biasanya, koperasi ini menjalankan usaha khusus dalam bidang perkreditan yang menggiatkan anggota-anggotanya serta masyarakat untuk menyimpan dana secara teratur. Selain itu, juga memberikan pinjaman kepada setiap anggotanya untuk tujuan yang bermanfaat dengan pemungutan uang-jasa (biaya administrasi maupun bunga dan sebagainya) serendah mungkin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nusa Raya Cipta Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur. Hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang sangat kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nusa Raya Cipta Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi lapangan meliputi observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penyelesaian pada penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, serta uji koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi $r = 0.96$. Uji hipotesis juga mengonfirmasi hubungan signifikan antara kedua variabel. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja guna memotivasi karyawan dan meningkatkan kualitas kerja mereka.

Kata Kunci : Koperasi Simpan Pinjam, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Abstract

Savings and loan cooperatives are cooperatives whose members consist of several people who have a direct interest in the credit sector. This cooperative is very easy to find in Indonesian society. Usually, these cooperatives run special businesses in the credit sector which encourage their members and the community to save funds regularly. Apart from that, it also provides loans to each member for useful purposes by collecting fees (administration fees and interest, etc.) as low as possible. This research aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the Nusa Raya Cipta Cooperative, Semendawai Suku III District, East OKU Regency. The hypothesis in this research is that there is a very strong influence between work discipline on employee performance at the Nusa Raya Cipta Cooperative, Semendawai

Suku III District, East OKU Regency. Data collection techniques were carried out using field studies including observation, interviews, documentation and questionnaires. The analysis used in solving this research uses validity, reliability, simple linear regression and correlation coefficient tests. The research results show that work discipline has a very strong influence on employee performance with a correlation value of $r = 0.96$. Hypothesis testing also confirmed the significant relationship between the two variables. Therefore, companies are advised to improve work discipline to motivate employees and improve the quality of their work.

Keywords: *Savings and Loans Cooperative, Work Discipline, Employee Performance, Work Motivation*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu untuk dikembangkan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Untuk pencapaian kinerja karyawan yang tinggi, disiplin merupakan hal yang sangat penting. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya.

Pemberdayaan disiplin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola kegiatan atau aktivitas yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal. Selain itu, pemberdayaan disiplin kerja juga berfungsi untuk mengurangi angka tingkat absensi karyawan. Dalam suatu perusahaan, kedisiplinan merupakan fungsi operatif karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Sehingga dengan sendirinya citra organisasi akan menurun. Faktor-faktor kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap prosedur, dan tanggung jawab pribadi dapat menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi.

Koperasi Nusa Raya Cipta Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur merupakan salah satu cabang dari Koperasi Nusa Raya Cipta yang ada diseluruh OKU Timur. Koperasi ini bergerak dibidang simpan pinjam, pelayanan yang diberikan oleh koperasi ini yaitu penyediaan modal usaha dan juga fungsi konsultasi bagi para anggota yang memiliki usaha.

Sehubungan dengan masalah tersebut, penulis dapat merumuskan masalah pokok yang akan menjadi bahasan utama dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nusa Raya Cipta Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nusa Raya Cipta Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2016:1) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban, (Fauzi, 2018) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. (Philip Kotler,

2009) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang ada didalam suatu instansi.

(Mardani, 2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Fermayani, n.d.) (Fauzi, 2013) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Garaika, 2019) kinerja adalah seberapa sejauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing masing perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah kuisioner.

3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dan melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) seperti buku-buku, majalah, literatur, arsip dan catatan lain yang berkaitan dengan penulisan Pengumpulan dan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Teknik pengumpulan data dengan cara membaca buku, laporan- laporan, majalah-majalah, literature, brosur yang berisikan bahan-bahan yang bersifat relevan dengan penelitian yang dilakukan.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Yaitu teknik pengumpulan data dengan langsung ke lapangan atau objek penulisan, demi mendapatkan informasi yang riil dan akurat dan dilakukan dengan cara:
 - 1) Observasi
Cara memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian.
 - 2) Kuisioner
Cara memperoleh data dengan memberikan angket yang berisi pertanyaan yang disampaikan kepada responden.
 - 3) Wawancara (*interview*)
Cara memperoleh data dimana peneliti berdialog langsung dengan responden (pegawai) yang berkaitan dengan sumber data.

4) Dokumentasi

Cara memperoleh data dengan melihat atau mengambil data yang ada hubungannya dengan penulisan ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis kualitatif

Analisis kualitatif yaitu alat analisis yang menggunakan pendekatan non matematis yang digunakan untuk memahami dan memecahkan permasalahan yang terjadi pada suatu organisasi ataupun instansi yang bersifat non angka. Dalam analisis ini data-data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner pada karyawan Koperasi Nusa Raya Cipta berkaitan dengan pengaruh-pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun jumlah kuisioner yang diberikan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 15 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 item yang terdiri dari 10 item untuk variabel X dan 10 item untuk variabel Y.

4.2 Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah proses pengumpulan, pemrosesan, dan interpretasi data berbasis angka untuk menghasilkan informasi. Dalam analisis ini, setelah data dikumpulkan dan ditarik kesimpulan, maka penulis menggunakan alat bantu berupa tabel yang berguna untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antars variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan perolehan data dari penyebaran kuisioner maka penulis memasukkan data tersebut kedalam perhitungan statistik untuk mempermudah dalam pengolahan data.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan proses SPSS dengan mengambil tingkat signifikan 0.05 dengan interval keyakinan 95%. Dengan kriteria nilai rhitung lebih besar dari rtabel pada kepercayaan tertentu, berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas sehingga item tersebut layak digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* (df) $n-2$, dalam hal ini jumlah sampel. Nilai rhitung diperoleh dari proses SPSS berdasarkan *reability analysis-scale* dengan melihat nilai *corected item-total correlation* pada tabel *item-total statistic*. Nilai rtabel diperoleh rumus:

$$df=n-2$$

$$df=15-2$$

$$df=13$$

$$rtabel\ 0,05:13=0,553$$

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian diatas dapat diketahui bahwa pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (rhitung) > rtabel 0,384 maka variabel penelitian dengan menggunakan 10 item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Berdasarkan tabel 10, diatas dapat diketahui bahwa pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (rhitung) > rtabel 0,3610 maka variabel penelitian dengan menggunakan 10 item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Sebuah penelitian dikatakan handal (reliabel) jika *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Rekapitulasi hasil uji reabilitas instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Nilai *Cornbach's Alpa*

Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>	Retabel	N	Keterangan
X	0,929	0,60	10	Reliabel
Y	0,956	0,60	10	Reliabl

Sumber: hasil pengolahan data *spss* versi 29.0,2024.

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih dari 0,60.

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas (x) disiplin kerja terhadap variabel terikat (y) kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Berdasarkan tabel 30, diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

$$Y=3.379+0,917X$$

Hasil persamaan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta a menunjukan nilai sebesar 3.379, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja (nilai X adalah 0) maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3.379.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja(X) adalah 0.917 bernilai positif. sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,917. Untuk menghitung korelasi linear berganda menggunakan *SPSS* versi 29.0 *for window* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Korelasi Linear Sederhana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.862	.852	2.292
a. Predictors:	(Constant), DISIPLIN KERJA			
b. Dependent	Variabel: KINERJA KARYAWAN			

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0,2024.

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh hasil r 0.929 setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif, maka untuk mengetahui erat atau kuat tidaknya pengaruh tersebut ternyata 0,929 terletak diantara 0,81- 0.99, maka termasuk korelasi yang sangat kuat. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Koperasi Nusa Raya Cipta Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur.

d. Koefisien Determinasi.

Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 29.0 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil analisis koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.929 ^a	.862	.852	2.292
Predictors:	(Constant), DISIPLIN KERJA			
Dependent	Variabel: KINERJA KARYAWAN			

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0,2024

Berdasarkan tabel diperoleh informasi bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,862 atau 86%. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yaitu disiplin kerja (X) adalah 86% terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sementara itu 14% sisanya merupakan dari faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) (Priyatno, 2008). Dasar pengambilan keputusan untuk uji t adalah jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X) (Y), jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil uji t

Model	Thitung	Ttabel	Keputusan
Disiplin kerja	12,342	1,771	Ha diterima

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0,2024.

Nilai t tabel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$df=n-k$$

$$df=15-2$$

$$df=13$$

=1,771 Dari t tabel terlampir Dari hasil perhitungan tersebut ternyata diperoleh $t_0 = 12,342$, maka apabila dihubungkan dengan t nilai pada tingkat kepercayaan 0,95 yang berarti tingkat kesalahannya 0,05 adalah hitung lebih besar dari t_0 tabel ($12,342 > 1,771$), maka hipotesis yang diajukan adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian berdasarkan perhitungan dengan melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan terdapat pengaruh sangat kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Nusa Raya Cipta Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur terbukti dikarenakan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($t_0 > t$).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan atas hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Program kedisiplinan yang dilakukan di Koperasi Nusa Raya Cipta Semendawai Suku III OKU Timur sudah cukup baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan
2. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif melalui koefisien korelasi dimana $r = 0,96$. Setelah dihubungkan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi ternyata 0,96 terletak antara 0,81-0,99 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Nusa Raya Cipta Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur.
3. Dari hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh $t_0 = 12,342$, apabila dihubungkan dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 0,95 yang berarti tingkat kesalahannya 0,05 adalah t hitung lebih besar dari tabel ($12,342 > 1,771$), maka hipotesis yang diajukan sebelumnya adalah benar Bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Nusa Raya Cipta Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan ke-1. Zanaf Publishing. Riau.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Fermayani, R. (n.d.). *Manajemen Kinerja*. (Fachrurazi, Ed.). Purbalingga: Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Negara.
- Mardani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karya Bersama Belitang Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2),

61–67.

- Philip Kotler, K. L. K. (2009). *Manajemen Pemasaran (Jilid 1) (Edisi 13)*. Jakarta: Erlangga.
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV.Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan*
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Jakarta: prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.