
JMEC: Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative

<https://jurnal.uss.ac.id/index.php/JMEC>

Vol. 2 No. 1, Januari 2023, Hal. 12-18

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Kredit Sentosa Palembang

Henny Oktaviyani^{1*}, Rikkie Dekas², Anton Kurniawan³, Saudi Berlian⁴, Agustinus Supriyanto⁵

Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan¹²³⁴⁵

e-mail: hennyoktaviyani@gmail.com*

ABSTRACT

Cooperatives are one of the economic actors in Indonesia that run their business based on the principles of kinship and mutual cooperation, which are currently experiencing rapid development. Its growth is not only based on their needs, the government also has a role in supporting and outreach to the community. The data analysis technique used by the author is quantitative data analysis with the help of statistics. The hypothesis used by the author will be tested using a simple linear regression analysis technique. Linear regression analysis is used to determine the type of relationship between the variables studied. From the results of the coefficient of determination (R2) the adjusted R2 value is 0.228 or 22.8%. This shows that the performance of employees at the South Sumatra Provincial Education Office can be explained by 22.8% by the independent variable, namely the work environment. while the remaining 77.2% is influenced by other factors.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Koperasi merupakan salah satu pelaku ekonomi di Indonesia yang menjalankan usahanya berdasarkan asas kekeluargaan dan gotong royong, saat ini mengalami perkembangan yang pesat. Pertumbuhannya tidak hanya didasarkan pada kebutuhan mereka, pemerintah juga memiliki peran dalam mendukung dan mensosialisasikan kepada masyarakat. Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan penulis akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel yang diteliti. Dari hasil koefisien determinasi (R2) didapatkan nilai adjusted R2 sebesar 0,228 atau 22,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dapat dijelaskan sebesar 22,8% oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja. sedangkan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan salah satu pelaku ekonomi di Indonesia yang melaksanakan usahanya berdasarkan asas kekeluargaan dan gotong royong, saat ini sudah mengalami perkembangan dengan pesat. Pertumbuhannya selain atas dasar kebutuhan mereka, pemerintah juga mempunyai peran dalam mendukung dan mensosialisasikan kemasyarakatan. Koperasi bisa menghidupi dirinya sendiri dengan cara membangun kebutuhan diantara sesama mereka melalui koperasi. Di Indonesia mempunyai 127 ribu koperasi dan Sumatera Selatan berdasarkan data hingga tahun 2021 berjumlah 6,780 koperasi. Namun dari jumlah tersebut, 58 persen masih aktif dan 42 persen tidak aktif. Target 2022 sebanyak 8.000 koperasi,hal ini menunjukkan keseriusan dinas koperasi dan

UKM provinsi Sumatera Selatan untuk membangun ekonomi daerah melalui koperasi.

Koperasi Kredit Sentosa Palembang merupakan koperasi yang bergerak pada kegiatan simpan pinjam yaitu menghimpun dana dari anggota maupun pihak ke tiga dan menyalurkan dana kepada anggota dalam bentuk pinjaman. Koperasi tersebut tidak bisa membuka usaha lain selain simpan pinjam sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 9 tahun 1995 tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi. Menurut Undang – undang nomor 25 tahun 1992 pasal 4 dijelaskan bahwa koperasi memiliki fungsi dan peranan antara lain yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat berupaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional serta mengembangkan kreativitas dan jiwa berorganisasi. Tujuan berdirinya Koperasi Kredit Sentosa ingin meningkatkan ekonomi para anggotanya serta membantu pelayanan usaha keuangan untuk modal usaha, pendidikan dan kebutuhan lainnya. Koperasi ini bergerak di lingkungan masyarakat yang mempunyai wilayah kerja Provinsi Sumatera Selatan sesuai dengan badan hukum yang dimiliki. 70% anggota berada di wilayah perairan kecamatan Air Salek, Tanjung Lago, Muara Padang, Kecamatan Air Kumbang dan Kecamatan Rantau Alai Kabupaten Ogan Ilir.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2013), sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013).

Kinerja

Menurut Barnardin dan Russel dalam Sopiah & Etta (2018), kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut “ performances defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period” (kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu). Mangkunegara dalam Sopiah & Etta (2018) mendefinisikan “kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Koperasi adalah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan kekeluargaan.

Penelitian Terdahulu

Prastiwi (2017) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Pegawai Usaha Bhakti Paiton-Probolinggo, hasil penelitiannya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kenaikan aktifitas akan meningkatkan kinerja pegawai. Holifah Nur (2017) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bagian Mekanik pada AHASS Berkah Jaya Motor Genteng Banyuwangi, hasil penelitiannya Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian mekanik AHASS Berkah Jaya Motor Genteng Banyuwangi. Anggoro (2019) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kinerja Pegawai pada PT Indo Gula Pastika di Sragen, hasil penelitiannya Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Gaji berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Indo Gula Pastika Sragen, dan sebaiknya pimpinan PT. Indo Gula Pastika Sragen. Pratiwi (2018) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo, hasilnya Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Umum Darmayu Ponorogo. Ferisman Gulo (2019) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, hasilnya Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara Cabang Tuasan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dimana regresi linier sederhana untuk mengukur pengaruh satu variabel terhadap satu variabel.

Operasional Variabel

Pada penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel bebas yang digunakan sebagai prediktor pergerakan variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independennya adalah disiplin kerja yang dioperasionalkan dengan beberapa indikator. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja yang memiliki 4 indikator yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan peraturan, Taat terhadap peraturan pekerjaan, Taat terhadap peraturan lain diperusahaan. Variabel dependen atau terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai yang diukur dengan beberapa indikator.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah petugas lapangan yang berjumlah 38 orang dari jumlah 44 orang pegawai. Peneliti menggunakan sampel jenuh karena semua petugas lapangan yang populasinya berjumlah 38 orang sudah mewakili dan bisa dijadikan sampel.

Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan dua sumber data yaitu sumber data primer. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) tersebut kepada para responden.

Metode Analisa Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan penulis akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil uji Validitas

Variabel	R_{xy}	Sig	a	Keterangan
X.1	0,372	0,021	< 0,05	Valid
X.2	0,568	0,000	< 0,05	Valid
X.3	0,473	0,003	< 0,05	Valid
X.4	0,417	0,009	< 0,05	Valid
X.5	0,431	0,997	< 0,05	Tidak Valid
X.6	0,474	0,003	< 0,05	Valid
X.7	0,515	0,001	< 0,05	Valid
X.8	0,413	0,010	< 0,05	Valid
X.9	0,526	0,001	< 0,05	Valid
X.10	0,460	0,004	< 0,05	Valid
Y.1	0,205	0,217	< 0,05	Tidak Valid
Y.2	0,551	0,000	< 0,05	Valid
Y.3	0,642	0,000	< 0,05	Valid
Y.4	0,048	0,775	< 0,05	Tidak Valid
Y.5	0,480	0,002	< 0,05	Valid
Y.6	0,551	0,000	< 0,05	Valid
Y.7	0,642	0,000	< 0,05	Valid
Y.8	0,357	0,028	< 0,05	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2022

Hasil uji validitas diperoleh data yang menyatakan bahwa dari 18 pertanyaan yang diberikan kepada 38 (N). distribusi nilai r tabel statistik, maka diperoleh r tabel sebesar 0,320. responden ini mempunyai nilai *product moment pearson's* dengan signifikan kurang dari 0,05 yang berarti valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan kepada responden dari setiap pernyataan tiap variable ada penelitian ini mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden.

Uji Normalitas**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja	,131	38	,100	,971	38	,423
Kinerja Karyawan	,149	38	,032	,955	38	,127

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Olah data SPSS, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0,423 > 0,05$ dan nilai signifikan signifikan kinerja $0,127 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji normal.

Analisis Deskriptif**Tabel 3 Analisis Deskriptif Statistik**

Descriptive Statistics					
Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X)	38	22	37	30,68	3,256
Kinerja Karyawan (Y)	38	21	31	27,05	2,416
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Olah data SPSS, 2022

Analisis deskriptif statistik dapat dilihat bahwa dengan data sebanyak 38, variable disiplin kerja (X) mempunyai rata-rata 30,68 dengan nilai minimal 22 dan maksimal 37 sedangkan standar deviasi sebesar 3,256%. Variable Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai rata – rata 27,05 dengan nilai minimal 21 dan maksimal 31 sedangkan staandar deviasinya sebesar 2,416%.

Regresi Linier Berganda**Tabel 3 Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,169	3,758		4,303	,000
Disiplin Kerja	,292	,123	,369	2,382	,023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data SPSS, 2022

- Nilai Costanta adalah 16,169, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Disiplin Kerja (X) maka Kinerja Koperasi Kredit Sentosa ada sebesar 16,169.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,292 artinya jika variabel disiplin kerja (X) meningkat sebesar 1% dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 16,189. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (x)berkontribusi positif.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan nilai t, diketahui nilai

t_{hitung} sebesar 2,382 > t_{tabel} 2,032, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dari analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja walaupun ada beberapa variabel yang tidak valid namun masih juga berpengaruh terhadap kinerja koperasi. Sebagian besar karyawan / petugas lapangan tidak menggunakan / memakai kartu identitas. Kedisiplinan masuk kerja semua pada konsisten. Pada saat istirahat ada mereka semua memanfaatkan waktunya dan memakai seragam sesuai dengan jadwal dan hari tertentu. Hubungan komunikasi diantara mereka cukup baik. Petugas lapangan pada saat jam kerja berada di luar kantor.

Semua karyawan melaksanakan tugas yang diserahkan oleh pimpinan dengan baik dan hamper semua karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik. Keseriusan dalam kerja merupakan hal yang sangat penting . semua pekerjaan di selesaikan dengan tuntas dan tidak dibawa pulang. Mereka bekerja walaupun satu team namun tetap bekerja sama dengan unit yang lain. Mereka juga siap menerima sanksi bila ada pelanggaran yang disengaja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 16.169 + 0,292 X$.

Dari analisis ini menunjukkan bahwa saat disiplin Kerja (X) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) yang bernilai 16.169. sedangkan nilai dari b adalah 0,292 , hal ini menunjukkan bahwa Ketika terjadi kenaikan disiplin sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,292.

Uji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis yang diperoleh Berdasarkan tabel 1.16 diatas dapat diketahui bahwa variable kerja dengan taraf signifikan 5% diperoleh $T_{hitung} < tabel$ yaitu $1.524 < 1.687$ dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu $0,136 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, yang mempunyai pengertian bahwa disiplin kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) . T_{hitung} mempunyai nilai negative, maka jika ada peningkatan pada variabel disiplin kerja tidak berpengaruh pada koperasi kredit Sentosa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Kredit Sentosa hal ini sesuai dengan analisis dibawah ini :

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,023 < dari 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan nilai t, diketahui nilai

t_{hitung} sebesar 2,382 > t_{tabel} 2,032, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Desseler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat.
Elsha Adha Pratiwi (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Skripsi STIKES Bhakti Husada Madiun.
Gulo, Ferisman (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Universitas Medan Area.

- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Cetakan Keenambelas Bumi Aksara.
- Holifah Risva Nur (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik pada AHASS Berkah Jaya Motor Genteng Banyuwangi
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Kencana Prenada Group.
- Sofian Wahyu Anggara (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Gula Pastikadi Sragen, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Sopiah & Etta. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C. V Andi
- Uli Indah Prastiwi (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada Koperasi Karyawan Usaha Bhakti Paiton – Probolinggo.
- Sofian Wahyu Anggoro (2019), Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen, Universitas Surabaya.