

ANALISIS DISIPLIN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI JASA PROFESI CIPTA PRIMA SEJAHTERA BANJARMASIN

EVI NURIANI¹

E-mail : Evinuraini_814@gmail.com

ABSTRAK

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Disiplin) dan variabel Y (Kinerja). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui disiplin pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin, kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin, dan pengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif untuk membahas identifikasi masalah bagaimana kondisi disiplin pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin dan bagaimana kondisi kinerja pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin dan verifikasi analisis untuk membahas identifikasi masalah apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, angket (kuesioner), dan kepustakaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah adakah pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linear sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi komputer *IBM SPSS 20*. Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan metode statistik yaitu regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 21.2% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,461. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan;

ABSTRACT

In this study there are two variables, namely variable X (Discipline) and Y variable (Performance). This study was conducted to determine the discipline of the Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin, employee performance at the Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin, and the effect of work discipline on employee performance in the Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin. The method used in this research is descriptive quantitative method to discuss the identification of the problem of how the conditions of discipline in Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin and how the performance conditions on the Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin and verification of analysis to discuss the identification of problems whether there is a discipline effect on performance employees at the Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin. The data used are primary and secondary data collected through observation, interviews, questionnaires, and literature. The hypothesis of this research is whether there is a significant influence between work discipline on employee performance at the Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin. To measure the magnitude of the influence of these variables used simple linear regression and determination efficiency with the help of the *IBM SPSS 20* computer application program. Based on the results of data analysis with the help of statistical methods, namely simple linear regression, the coefficient of determination (KD) of 21.2% was obtained with a correlation coefficient of 0.461. Based on these results it can be concluded that discipline has a significant effect on employee performance at the Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima.

Keywords: Work Discipline; Employee Performance;

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan (individu) ataupun secara bersama-sama yang membutuhkan modal besar yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut yang dalam mengelola usahanya dibantu oleh para karyawan **Abdurrahmat** (2006:21).

Menurut **Wilson Bangun** (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam organisasi harus disesuaikan dengan kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan **Simamora** (2006:339). Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pendidikan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut **Hasibuan** (2013:22), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional **Hani Handoko** (2001:208). Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, salah satu adalah pelanggaran karyawan di dalam perusahaan pelanggaran dapat diminimalis dengan cara memberlakukan beberapa standar atau aturan perusahaan yang harus ditaati semua pengelola perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri para karyawan, dengan cara ini para karyawan diharapkan menjaga disiplin diri mereka bukan karena paksaan melainkan muncul dari individu masing-masing.

Saat ini Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera mempunyai karyawan sebanyak 30 orang terdiri dari Pengurus, Staf Karyawan, Security, Driver, Office Boy serta dari Pengawas dan Penasehat Pengurus Koperasi sekaligus sebagai manajemen. Waktu kerja dimulai Senin-Jumat dari jam 8 pagi sampai dengan jam 4 sore dengan waktu istirahat selama 1 jam dari jam 12 siang sampai dengan jam 1 siang dan hari Sabtu jam kerja dimulai dari jam 8 pagi sampai jam 1 siang.

Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera telah melakukan beberapa langkah dalam meningkatkan kinerja perusahaan salah satunya membuat memo dan memperbaiki memo/aturan yang sesuai dengan karakter perusahaan serta karyawan dengan adanya perubahan tersebut maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, juga memberikan berbagai macam tunjangan seperti tunjangan hari raya (THR), BPJS kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, cuti tahunan, serta bantuan-bantuan pada Karyawan seperti melahirkan/Istri melahirkan ataupun dalam bantuan menikah untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.

Di samping itu disiplin kerja yang maksimal sudah diberikan oleh pimpinan kepada karyawan agar karyawan mendapatkan produktifitas kerja sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja mereka. Akan tetapi masih adanya masalah kedisiplinan karyawan seperti terlambat masuk kerja selama pengamatan peneliti di bulan November 2019 dengan jumlah rata-rata pekerja terlambat dalam 1 hari 10% atau 3 orang dan rata-rata waktu pekerja terlambat dalam 1 hari 12,5% atau 1 jam yang secara tidak langsung memotong jumlah waktu bekerja sehingga bisa menimbulkan keterlambatan hasil, melebihi batas jam istirahat yang ditentukan sering terlihat pada karyawan selama di bulan November 2019 sebesar 26,6% atau sekitar 8 orang, sehingga mengurangi jam kerja dan membuat hasil kerja tidak produktif, izin keluar kantor yang tidak tertulis atau tidak berizin sama pihak yang bersangkutan bulan November 2019 sebesar 13,3% atau sekitar 4 orang, sehingga terlambatnya hasil kerja yang diharapkan perusahaan dan juga menghambat karyawan lain bekerja, khususnya dalam satu tim kepada yang bersangkutan. Berdasarkan teori yang ada apabila karyawan telah melakukan disiplin kerja yang baik yang diterapkan dan diawasi oleh pimpinan seharusnya menghasilkan kinerja yang baik tetapi dalam hal ini

terdapat gap (ketidaksiharian antara teori dan fakta lapangan) untuk itu perlu di teliti secara empiris. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Analisis Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yaitu pengujian kebenaran suatu hipotesis, menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, maka penelitian ini yang dilakukan bersifat verifikatif. Sedangkan untuk memperoleh gambaran ataupun menguraikan keadaan suatu objek penelitian pada saat penelitian sedang berlangsung, yaitu mengenai disiplin dan kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin, maka jenis penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif.

Menurut **Consuelo dalam Husein Umar** (2003:23), penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif yang membantu dalam hal membandingkan dan menguraikan data-data yang telah ditentukan atau diperoleh adalah dengan menggunakan metode survei yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Kedua rancangan ini yaitu verifikatif dan deskriptif, digunakan dengan melakukan pengumpulan data di lapangan, baik itu data primer dari hasil wawancara, kuesioner, maupun data sekunder yaitu merupakan hasil pengolahan data-data yang didapatkan dari Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di JL. Dahlia II NO.19 RT.34, Telawang, Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70144.

3. Populasi Dan Sampel Penelitian

Data yang diperoleh dari metode ini adalah data yang sebenarnya, teknik pengumpulan data yang dipilih adalah metode survei dengan menggunakan responden dalam penelitian ini. Respondennya sebanyak 30 orang karyawan dan juga termasuk pengurus koperasi dari Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin.

4. Definisi Variabel Dan Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Ada 2 jenis variabel yang digunakan yaitu:

1) Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau yang diberi simbol (X), yaitu Disiplin.

2) Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu kinerja.

Berikut operasionalisasi variabel untuk disiplin (X) dan kinerja (Y) dalam bentuk tabel agar lebih mudah untuk dipahami :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Item	Skala
Disiplin (X)	Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan,2013:19)	Tujuan Dan Kemampuan	✓ Kejelasan tujuan dan kemampuan	Ordinal
		Teladan Pimpinan	✓ Keteladanan pimpinan berpengaruh pada rasa taat, patuh dan disiplin karyawan	Ordinal
		Balas Jasa	✓ Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan ✓ Balas jasa berpengaruh rasa memiliki perusahaan	Ordinal
		Keadilan	✓ Adanya persamaan hak dan kewajiban	Ordinal
		Waskat	✓ Rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
		Sanksi Hukuman	✓ Pelaksanaan hukuman mengendalikan disiplin karyawan	Ordinal
		Ketegasan	✓ Ketegasan yang konsisten peraturan menanamkan nilai disiplin	Ordinal
		Hubungan Kemanusiaan	✓ Keharmonisan menciptakan kepercayaan	Ordinal
Kinerja (Y)	Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>). (Wilson Bangun, 2012:231)	Jumlah pekerjaan	✓ Kemampuan meningkatkan jumlah pekerjaan	Ordinal
		Kualitas pekerjaan	✓ Kualitas pekerjaan yang dihasilkan ✓ Kualitas pekerjaan pengaruh terhadap kinerja	Ordinal
		Ketepatan waktu	✓ Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ✓ Ketepatan waktu berpengaruh kualitas jumlah pekerjaan	Ordinal
		Kehadiran	✓ Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan ✓ Kehadiran karyawan berpengaruh peningkatan kinerja karyawan	Ordinal
		Kemampuan kerjasama	✓ Kerjasama antar karyawan ✓ Adanya kerjasama berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan	Ordinal

5. Prosedur Pengumpulan Data

(1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari lapangan atau sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kali. **Husein Umar** (2001:42), menyatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah :

(1) Wawancara (*Interview*)

(2) Angket (*Questionnaire*)

(2) Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data yang diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin dan kinerja karyawan.

6. Metode Analisis Data

Identifikasi masalah peran mengenai disiplin digunakan metode analisis deskriptif berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin yang diperoleh dari jawaban kuesioner kemudian diberi kesimpulan. Identifikasi masalah yang kedua mengenai kinerja digunakan juga metode analisis deskriptif yang dapat dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi responden. Selain itu juga digunakan metode analisis kualitatif yang mengemukakan data-data yang termasuk dengan cara mengelompokkan dan diberi penjelasan. Sedangkan analisis data yang digunakan untuk menjawab identifikasi masalah yang ketiga mengenai bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja yaitu dengan menggunakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, kemudian dilanjutkan dengan pengujian

hubungan variabel X (Disiplin) dengan variabel Y (Kinerja) yaitu dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja, maka nilai anggapan yang diperoleh kuesioner disesuaikan berdasarkan *Likert Scale*.

7. Pengujian Validitas Kuesioner

Menurut **Iqbal Hasan (2002:79)**, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas dilakukan dengan metode *Construct Validity* yaitu menentukan apakah suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur.

8. Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Pengujian realibilitas pada penelitian ini adalah realibilitas internal yang menguji dengan menganalisis konsistensi butir-butir instrumen yang ada. Pengujian reliabilitas internal akan menggunakan teknik *cronbach alpha*. Suatu intrumen adalah reliable secara internal jika *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0.60 rumus *cronbach alpha* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \frac{(1 - \sum a_b^2)}{\sigma^2_1} \text{ (sangadji, 2010:166)}$$

keterangan :

r_{11} = reliabilitas intrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$1 - \sum a_b^2$ = jumlah varian butir

$\sum \sigma^2_1$ = varian total

9. Pengujian Asumsi Klasik

(1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautakah tidak. Pembuktian uji normalitas digunakan antaranya metode *Chi-Square* atau X^2 untuk uji *Goodness Od Fit* distribusi normal menggunakan pendekatan penjumlahan penyimpangan data observasi tiap kelas dengan nilai yang diharapkan.

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

X^2 = Nilai X^2

O_i = Nilai Observasi

E_i = Nilai *expected*/harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan N (total frekuensi)

(2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Multikolinieritas yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya Multikolinieritas.

(3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Tujuan dari uji heteroskedasitas adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan saat uji regresi linier. Karena syarat dari uji regresi linier harus tidak boleh ada heteroskedasitas.

Asumsi dalam uji model regresi linier adalah :

1. Residual (e) harus memiliki nilai rata-rata nol
2. Residual memiliki varian yang konstan atau $\text{var}(e) = \sigma^2$

3. Residual suatu observasi tidak saling berhubungan dengan residual observasi lainnya atau $cov(e_t, e_{t-1}) = 0$, sehingga menghasilkan *estimator* yang *Blue*

(4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t-1).

10. Koefisien Regresi Linier Sederhana Dan Pengujiannya

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner dan dianalisis. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi, berupa variabel X disiplin dan variabel Y kinerja. Sedangkan menurut **Husein Umar** (2003:114), untuk mencari pengaruh tersebut maka digunakan rumus sebagai berikut :

1) Regresi linier sederhana: $Y = a + bX$: Keterangan :

Y = variabel terikat

a = intersep

X = variabel bebas

b = koefisien regresi/slop

untuk melihat bentuk korelasi antar variabel dengan persamaan regresi tersebut maka nilai a dan b ditentukan terlebih dahulu.

Nilai a dihitung dengan rumus : $a =$

Nilai b dihitung dengan rumus : $b =$

$$\frac{\sum Y(X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$\frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2) Pengukuran dengan menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana pearson (r) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{n \sum xy - (\sum y) \sum y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} (\sum ny^2) (\sum y)^2}$$

Husein Umar (2003:133), menyatakan bahwa dalam suatu tabel mengenai koefisien korelasi pearson, arah hubungan dan taksiran koefisien untuk lebih memudahkan dalam analisa hubungan antara 2 variabel yang satu dengan yang lainnya dalam suatu kegiatan penelitian.

Tabel 2. Koefisien Korelasi Pearson Dan Taksirannya

Koefisien Korelasi Pearson	Arah Hubungan	Taksiran Koefisien
0.00 – 0.19	+/-	Hubungan bisa diabaikan
0.20 – 0.39	+/-	Hubungan rendah
0.40 – 0.59	+/-	Hubungan cukup
0.60 – 0.79	+/-	Hubungan kuat
0.80 – 1.00	+/-	Hubungan sangat kuat

Sumber : Husein Umar

3) Koefisien Penentu Atau Koefisien Determinasi

Koefisien penentu atau koefisien determinasi adalah angka untuk indek yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, menurut **Iqbal Hasan** (2006: 44), maka rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Gambaran Umum Objek Penelitian

Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit berikut industri pengolahannya, jasa konsultasi manajemen pengelolaan kebun, industri pengolahannya serta konstruksinya, simpan-pinjam dan pengadaan barang kebutuhan anggota. Koperasi Jasa

Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin ber alamat JL. Dahlia II NO. 19 Banjarmasin Barat. Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 orang

2) Karakteristik Responden

Hasil dari survey pendapat terhadap objek, dalam hal ini Karyawan Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin sebagai responden. Data karakteristik responden sebanyak 30 orang dengan didasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jabatan.

Tabel 3. Tingkat Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1	Pria	27	90%
2	Wanita	3	10%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah 2019

Tabel 4. Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
1	SMA/Sederajat	10	33.3%
2	Diploma	1	3.3%
3	Sarjana	19	63.3%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah 2019

Tabel 5. Tingkat Jabatan Responden

No	Tingkat Jabatan Responden	Frekuensi	Persen (%)
1	Badan Pengawas	1	3%
2	Badan Penasehat	2	7%
3	Finance	4	13%
4	Driver	3	10%
5	Security	3	10%
6	Office Boy	2	7%
7	Audit	3	10%
8	Accounting	5	17%
9	PSD	4	13%
10	Operasional	3	10%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah 2019

3) Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

(1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin

Menentukan validitas item atau pertanyaan angket dilakukan dengan membandingkan nilai *Pearson correlation* (r hitung) hasil analisis korelasi dari *SPSS 20* dengan r tabel. Jika *Pearson correlation* (r hitung) > r tabel, maka item atau pertanyaan angket valid. Sebaliknya jika *Pearson correlation* (r hitung) < r tabel, maka item atau pertanyaan itu tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin

No	Item/Pertanyaan	Pearson Correlation (r)	Keterangan
1.	P1	0,702	Valid
2.	P2	0,661	Valid
3.	P3	0,663	Valid
4.	P4	0,722	Valid
5.	P5	0,776	Valid
6.	P6	0,674	Valid
7.	P7	0,695	Valid
8.	P8	0,661	Valid
9.	P9	0,665	Valid

Sumber : Hasil olahan program *SPSS 20*

Nilai r hitung dengan $n = 30$ pada tabel r sebesar 0,361. Nilai *Pearson correlation* (r hitung) item atau pertanyaan nomor 1 sampai 9 pada tabel 6 di atas hasilnya $> 0,361$. Jadi semua item valid

(2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

No.	Item/Pertanyaan	Pearson Correlation (r)	Keterangan
1	P1	0,692	Valid
2	P2	0,713	Valid
3	P3	0,704	Valid
4	P4	0,711	Valid
5	P5	0,774	Valid
6	P6	0,701	Valid
7	P7	0,715	Valid
8	P8	0,688	Valid
9	P9	0,677	Valid

Sumber : Hasil olahan program SPSS 20

Nilai *Pearson correlation* (r hitung) item atau pertanyaan nomor 1 sampai 9 pada tabel 7 di atas hasilnya $> 0,361$. Jadi semua item atau pertanyaan itu juga valid, angket juga dapat digunakan mengumpulkan data penelitian ini.

(3) Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Dan Kinerja

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1.	Disiplin Kerja (X)	0,861	Reliabel
2.	Kinerja (Y)	0,873	Reliabel

Sumber : Hasil olahan program SPSS 20

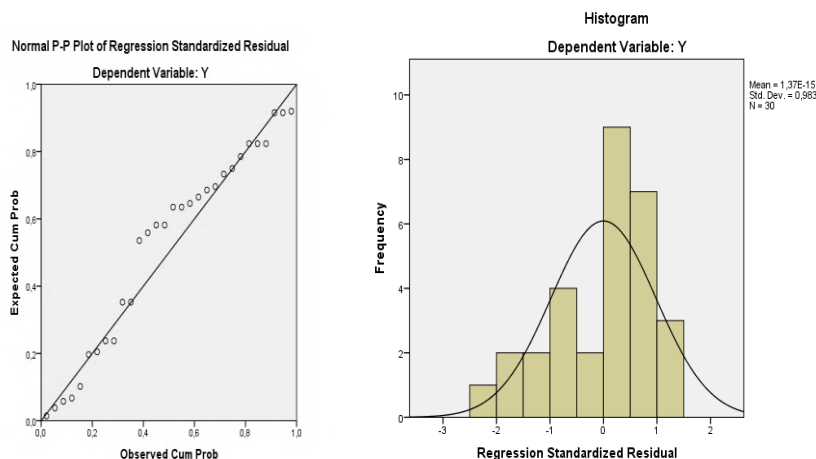
Tabel 8 di atas *Cronbach's Alpha* disiplin kerja (X) sebesar 0,861 dan *Cronbach's Alpha* kinerja (Y) sebesar 0,873. Dengan demikian *Cronbach's Alpha* disiplin kerja maupun kinerja $> 0,361$ sehingga kedua kuesioner ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan mengumpulkan data penelitian ini.

(4) Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data dengan cara menggunakan *P-P Plot*.

Gambar 1. Gambar Diagram *P-P Plot*



Sumber : Hasil olahan program SPSS 20

Gambar 2. Gambar Histogram

(Sumber : Hasil olahan program SPSS 20)

Hasil analisis regresi diagram *P-P Plot* dengan gambar titik-titik mengikuti garis lurus seperti gambar 1 di atas. Jadi data penelitian ini memenuhi uji normalitas data.

2. Hasil Uji Linieritas Data

Tabel 9. Tabel Uji Linieritas Data
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		82,467	11	7,497	1,401	,254
Y * X	Between Groups	37,945	1	37,945	7,090	,016
	Linearity	44,522	10	4,452	,832	,605
	Deviation from Linearity	96,333	18	5,352		
Within Groups		96,333	18	5,352		
Total		178,800	29			

Sumber : Hasil olahan program SPSS 20

Tabel 9 di atas menunjukkan *signifikansi linierity* $0,016 < 0,05$. Data penelitian ini dinyatakan linier.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,193	1	,193	,131	,720^b
	Residual	41,270	28	1,474		
	Total	41,464	29			

a. Dependent Variable: abs_res

b. Predictors: (Constant), x

Sumber : Hasil olahan program SPSS 20

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glijser. Data penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena pada tabel 10 di atas tabel anova hasil uji glijser memiliki signifikansi $0,720 > 0,05$.

4. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai VIF 1 seperti pada tabel di bawah ini. Jadi nilai $VIF < 10$ dan data penelitian ini terlepas dari multikolinieritas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a													
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	27,076	4,288		6,314	,000	18,291	35,860					
	X	,312	,113	,461	2,746	,010	,079	,544	,461	,461	,461	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan program SPSS 20

5. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dengan membandingkan nilai durbin watson pada tabel di bawah dengan nilai Durbin Watson (DW) pada tabel. Caranya $k = 1$ (maksudnya k itu adalah variabel bebas) dan $n = 30$ maka nilai d_{upper} dan d_{lower} diketahui pada tabel DW. Tidak terjadi autokorelasi Karena $1,3520 < 1,379 < 1,489$

Tabel 12. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,461 ^a	,212	,184	2,24289	,212	7,543	1	28	,010	1,379

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

4) Hasil Penelitian Analisis Statistik Deskriptif

(1) Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X)

Tabel 13. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X)

No. Item	N	Kategori Skor										Total Skor	Rata-rata
		Tidak Setuju (1)		Kurang setuju (2)		Cukup Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat setuju (5)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	30	0	0	0	0,00	2	6,67	12	40,00	16	53,33	134	4,47
2	30	0	0	1	3,33	4	13,33	11	36,67	14	46,67	128	4,27
3	30	0	0	1	3,33	5	16,67	12	40,00	12	40,00	125	4,17
4	30	1	3,33	0	0,00	8	26,67	14	46,67	7	23,33	116	3,87
5	30	0	0	1	3,33	4	13,33	17	56,67	8	26,67	122	4,07
6	30	0	0	1	3,33	3	10,00	8	26,67	18	60,00	133	4,43
7	30	1	3,33	1	3,33	3	10,00	15	50,00	10	33,33	122	4,07
8	30	1	3,33	0	0,00	6	20,00	13	43,33	10	33,33	121	4,03
9	30	0	0	0	0,00	6	20,00	10	33,33	14	46,67	128	4,27
	Jumlah												37,63
	Rata-rata												4,18

Sumber : Hasil olahan program SPSS 20

(2) Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Tabel 14. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No. Item	N	Kategori Skor										Total Skor	Rata-rata
		Tidak Setuju (1)		Kurang Setuju (2)		Cukup Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	30	0	0	0	0,00	6	20	12	40	12	40	126	4,20
2	30	0	0	2	6,67	3	10	16	53,33	9	30	122	4,07
3	30	0	0	0	0	2	6,67	13	43,33	15	50	133	4,43
4	30	0	0	0	0	5	16,67	16	53,33	9	30	124	4,13
5	30	0	0	0	0	4	13,33	14	46,67	12	40	128	4,27
6	30	0	0	0	0	4	13,33	13	43,33	13	43,33	129	4,30
7	30	0	0	0	0	3	10	10	33,33	17	56,67	134	4,47
8	30	0	0	0	0	3	10	11	36,67	16	53,33	133	4,43
9	30	0	0	0	0	1	3,33	13	43,33	16	53,33	135	4,50
	Jumlah												38,80
	Rata-rata												4,31

Sumber : Hasil olahan program SPSS 20

(3) Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 15. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,076	4,288	6,314	0,000
	X	0,312	0,113	0,461	2,746

Sumber : Hasil olahan program SPSS 20

Signifikansi pada tabel 15 di atas sebesar 0,010. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk menentukan berapa besar peningkatan kinerja yang disebabkan oleh besarnya peningkatan disiplin kerja dikemukakan sebagai berikut :

$$Y^1 = a + bx + e$$

$$Y^1 = 27,076 + 0,312x + e$$

Dari analisis regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai dari a adalah 27,076. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 27,076. Sedangkan nilai dari bx yaitu sebesar 0,312x menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,312x satuan.

(4) Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Tabel 16. Koefisien Korelasi

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1,000	,461
	X	,461	1,000
Sig. (1-tailed)	Y		,005
	X	,005	
N	Y	30	30
	X	30	30

Sumber : Hasil olahan program SPSS 20

Berdasarkan analisis tabel 16 di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin mempunyai hubungan cukup kuat terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin.

(5) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 17. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,461 ^a	,212	,184	2,24289

Sumber : Hasil olahan program SPSS 20

Berdasarkan analisis tabel 17 di atas memuat R sebesar 0,461. Jika nilai R sebesar 0,461 dikuadratkan menjadi 0,212. Ini maknanya bahwa disiplin kerja (X) memberikan pengaruh 21.2% terhadap kinerja (Y). Sisanya sebesar 78.8% kinerja dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

1. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pembahasan Hasil Deskripsi Variabel Disiplin (X)

Tentang “adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) dan kemampuan yang dimiliki membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 0, responden yang menjawab cukup setuju 2 orang (6,67%), responden yang menjawab setuju 12 orang (40,00%),

responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (53,33%), rata-rata mencapai 4,47 dibulatkan 5 (sangat setuju).

Tentang “adanya keteladanan pimpinan dapat meningkatkan ketaatan pada karyawan”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 1 orang (3,33%), responden yang menjawab cukup setuju 4 orang (13,33%), responden yang menjawab setuju 11 orang (36,67%), responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (46,67%), rata-rata mencapai 4,27 dibulatkan 4 (setuju).

Tentang “balas jasa dapat memberikan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 1 orang (3,33%), responden yang menjawab cukup setuju 5 orang (16,67%), responden yang menjawab setuju 12 orang (40,00%), responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (40,00%), rata-rata mencapai 4,17 dibulatkan 4 (setuju).

Tentang “pemberian balas jasa yang sesuai kepada anda menjadikan anda punya rasa memiliki di perusahaan”. Responden menjawab tidak setuju 1 orang (3,33%), responden yang menjawab kurang setuju 0, responden yang menjawab cukup setuju 8 orang (26,67%), responden yang menjawab setuju 14 orang (46,67%), responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (23,33%), rata-rata mencapai 3,87 dibulatkan 4 (setuju).

Tentang “adanya persamaan hak kewajiban sesama karyawan akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 1 orang (3,33%), responden yang menjawab cukup setuju 4 orang (13,33%), responden yang menjawab setuju 17 orang (56,67%), responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (26,67%), rata-rata mencapai 4,07 dibulatkan 4 (setuju).

Tentang “pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 1 orang (3,33%), responden yang menjawab cukup setuju 3 orang (10,00%), responden yang menjawab setuju 8 orang (26,67%), responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (60,00%), rata-rata mencapai 4,43 dibulatkan 5 (sangat setuju).

Tentang “adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja dapat mengendalikan anda untuk disiplin”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 1 orang (3,33%), responden yang menjawab cukup setuju 3 orang (10,00%), responden yang menjawab setuju 8 orang (26,67%), responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (60,00%), rata-rata mencapai 4,43 dibulatkan 5 (sangat setuju).

Tentang “ketegasan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan dapat menanamkan nilai disiplin pada karyawan”. Responden menjawab tidak setuju 1 orang (3,33%), responden yang menjawab kurang setuju 0, responden yang menjawab cukup setuju 6 orang (20,00%), responden yang menjawab setuju 13 orang (43,33%), responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (33,33%), rata-rata mencapai 4,03 dibulatkan 4 (setuju).

Tentang “keharmonisan hubungan dapat menciptakan kepercayaan sesama karyawan”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 0, responden yang menjawab cukup setuju 6 orang (20,00%), responden yang menjawab setuju 10 orang (33,33%), responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (46,67%), rata-rata mencapai 4,27 dibulatkan 4 (setuju).

Nilai rata-rata tertinggi 4,47 dibulatkan 5 pada aspek “kejelasan tujuan (pekerjaan) dan kemampuan yang dimiliki membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja”. Nilai rata-rata terendah 3,87 dibulatkan 4 pada aspek “balas jasa dapat memberikan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik”.

Rata-rata disiplin kerja 4,18 dibulatkan menjadi 4 dengan kategori setuju.

2) Pembahasan Hasil Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Tentang “apakah kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 0, responden yang menjawab cukup setuju 6 orang (20,00%), responden yang menjawab setuju 12 orang (40,00%), responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (40,00%), rata-rata mencapai 4,20 dibulatkan 4 (setuju).

Tentang “apakah kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil kerja anda”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 2 orang (6,67%), responden yang menjawab cukup setuju 3 orang (10,00%), responden yang menjawab setuju 16 orang (53,33%), responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (30,00%), rata-rata mencapai 4,07 dibulatkan 4 (setuju).

Tentang “apakah kualitas pekerjaan yang dihasilkan baik menandakan bahwa kinerja semakin baik”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 0, responden yang menjawab cukup setuju 2 orang (6,67%), responden yang menjawab setuju 13 orang (43,33%), responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (50,00%), rata-rata mencapai 4,43 dibulatkan 5 (sangat setuju).

Tentang “apakah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 0, responden yang menjawab cukup setuju 5 orang (16,67%), responden yang menjawab setuju 16 orang (53,33%), responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (30,00%), rata-rata mencapai 4,13 dibulatkan 4 (setuju).

Tentang “apakah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menambah jumlah kualitas hasil pekerjaan”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 0, responden yang menjawab cukup setuju 4 orang (13,33%), responden yang menjawab setuju 14 orang (46,67%), responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (40,00%), rata-rata mencapai 4,27 dibulatkan 4 (setuju).

Tentang “apakah kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan untuk memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 0, responden yang menjawab cukup setuju 4 orang (13,33%), responden yang menjawab setuju 13 orang (43,33%), responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (43,33%), rata-rata mencapai 4,30 dibulatkan 4 (setuju).

Tentang “apakah kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 0, responden yang menjawab cukup setuju 3 orang (10,00%), responden yang menjawab setuju 10 orang (33,33%), responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (56,67%), rata-rata mencapai 4,47 dibulatkan 5 (sangat setuju).

Tentang “apakah adanya saling kerjasama antar karyawan dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 0, responden yang menjawab cukup setuju 3 orang (10,00%), responden yang menjawab setuju 11 orang (36,67%), responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (53,33%), rata-rata mencapai 4,43 dibulatkan 5 (sangat setuju).

Tentang “apakah adanya saling kerjasama antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan”. Responden menjawab tidak setuju 0, responden yang menjawab kurang setuju 0, responden yang menjawab cukup setuju 1 orang (3,33%), responden yang menjawab setuju 13 orang (43,33%), responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (53,33%), rata-rata mencapai 4,50 dibulatkan 5 (sangat setuju).

Nilai rata-rata tertinggi 4,50 yaitu pada aspek “apakah adanya saling kerjasama antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan”. Nilai rata-rata terendah 4,07 yaitu pada aspek “apakah kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil kerja anda”. Rata-rata kinerja 4,31 dibulatkan menjadi 4 dengan kategori setuju.

3) Pembahasan Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk meramalkan adanya pengaruh signifikan variabel bebas (X), terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi linier sederhana juga digunakan menentukan pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas. Kriterianya jika signifikansinya < 0.05 , maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Abidin, 2013, dengan judul penelitian skripsi “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung”.

Signifikansi regresi pada penelitian ini sebesar 0,010. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini sesuai dengan hasil penelitian. Untuk menentukan berapa besar peningkatan kinerja yang disebabkan oleh besarnya peningkatan disiplin kerja dikemukakan sebagai berikut :

$$Y^1 = a + bx + e$$

$$Y^1 = 27,076 + 0,312x + e$$

Dari analisis regresi tabel sebelumnya dijelaskan bahwa nilai dari a adalah 27,076. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin (X) bernilai nol, maka kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 27,076. Sedangkan nilai dari bx yaitu sebesar 0,312x menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,312x satuan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah penulis lakukan yaitu mengenai Disiplin Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin dengan mengacu kepada hasil analisis regresi linear sederhana dan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya disiplin terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Disiplin pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin telah berjalan baik. Hal ini berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 9 butir pertanyaan mengenai disiplin pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin dengan jumlah keseluruhan 37,63 yang menghasilkan pembobotan kategori baik. Sedangkan jumlah rata-rata jawaban yang diperoleh 4,18 yang menghasilkan pembobotan kategori baik.
- 2) Sedangkan kinerja pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin telah berjalan baik. Hal ini berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 9 butir pertanyaan mengenai kinerja pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin dengan jumlah keseluruhan 38,80 yang menghasilkan pembobotan kategori baik. Sedangkan jumlah rata-rata jawaban yang diperoleh 4,31 yang menghasilkan pembobotan juga kategori baik.
- 3) Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik program komputer *IBM SPSS statistics* 20 yaitu analisis regresi linear, dan analisis koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh sebesar 21.2% terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin. Sisanya 78.8% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

2. Saran

- 1) Manajemen Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin agar terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan memberikan dorongan serta motivasi dalam bentuk pemberian balas jasa kepada karyawan serta lebih memperhatikan hak kewajiban karyawan dalam bekerja dengan pengawasan yang baik dan pelaksanaan hukuman kepada karyawan dengan tegas yang berkelanjutan.
- 2) Sedangkan kinerja karyawan saat ini perlu apresiasi serta motivasi dari atasan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan agar menimbulkan rasa puas dan bangga pada karyawan tersebut, dengan menanamkan pada setiap karyawan kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan kewajiban karyawan itu sendiri.
- 3) Tindakan pengawasan serta tindakan tegas berkelanjutan terhadap karyawan yang kurang disiplin harus dilakukan sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat, serta Pimpinan/Atasan juga harus berkontribusi dalam hal pemberian balas jasa yang lebih dan memberikan motivasi terus menerus kepada bawahan agar hubungan semakin kuat dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat meningkat serta tujuan perusahaan dapat dicapai.
- 4) Sedangkan dalam penelitian di Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera Banjarmasin, peneliti dalam kegiatan observasi di lapangan maka peneliti menyarankan pihak manajemen dapat memperhatikan susunan berkas atau arsip di gudang, serta dapat memperhatikan susunan-susunan arsip masuk maupun keluar berkas tiap tahunnya. Sedangkan dari segi kebersihan sangat bagus, kerapian karyawan sangat bagus, serta lingkungan yang nyaman di tempat/ruangan karyawan masing-masing.
- 5) Penelitian ini hanya terbatas dalam ruang lingkup disiplin kerja serta kinerja karyawan dan pengaruhnya, sehingga perlu adanya evaluasi lanjutan. Penelitian selanjutnya diharapkan terfokus pada evaluasi kinerja karyawan dengan menambah beberapa variabel lanjutan seperti pengawasan dan pengaruh kompensasi/balas jasa terhadap kinerja pada Koperasi Jasa Profesi Cipta Prima Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Husein Umar, 2001, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2001, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2, BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Iqbal Hasan, 2002, Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Jonathan Sarwono, 2006, Analisis Data Penelitian Dengan SPSS, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P, 2009, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Alfabeta, Jakarta.
- Wilson Bangun, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Bandung.