

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara

Nevanka E. A. Rarung
William A. Areros
Ventje Tatimu

*Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: nevankararung@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the Office of Cooperatives for Small and Medium Enterprises, North Sulawesi Province. used in this study were questionnaires and interviews. The results of the simple regression analysis test show that work discipline has a significant influence on employee performance, this is seeing the magnitude of the correlation value (R) of 0.800 and the coefficient of determination (R Square) of 0.640 which means that the influence of the independent variable on the dependent variable is 64%, the remaining 36 % influenced by other factors or not examined in this study.*

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, UKM Cooperative

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan besaran sampel yang di ambil adalah semua anggota populasi yaitu berjumlah 35 orang, instrumen dan teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Hasil uji analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini melihat besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,800 dan koefisien determinasi (R Squere) 0,640 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 64% sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Koperasi UKM

Pendahuluan

UMKM merupakan usaha mikro, usaha kecil dan usaha menengah. Berdasarkan Undang-Undang nomor 20 Tahun 2008 usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan ataupun badan usaha perorangan dengan jumlah aset maksimal 0 sampai Rp 50 juta dan omzet total 0 sampai 300 juta. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dilakukan oleh orang perorangan ataupun badan usaha akan tetapi bukan merupakan anak perusahaan dengan jumlah aset lebih dari Rp 50 juta sampai Rp 500 juta dan omzet total Rp 300 juta sampai Rp 2,5 milyar. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dilakukan oleh cabang orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan dengan jumlah kekayaan bersih lebih dari Rp 500 juta sampai Rp 10 milyar dan omzet total Rp 2,5 milyar sampai Rp 50 milyar.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik,

perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Menurut Rumawas W (2018) Peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatkan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran

seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan.

Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja Pegawai dan kinerja Pemerintah. Kinerja menurut Mangkuprawira (2007 : 153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari Pegawai serta organisasi bersangkutan.

Selain dari faktor disiplin kerja, faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Daya dorongan tersebut adalah motivasi. (Susanty, 2012) dan (Erza, 2011) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja tersebut berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap suatu organisasi dalam perusahaan, seperti yang telah diungkapkan oleh (Hasibuan, 2011), bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian. Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Rumawas, W (2015) yang menganalisa pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan, dimana hasil analisis pada model SEM memperhatikan adanya pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas di bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang dipimpin oleh kepala dinas dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan survei oleh peneliti ditemukan bahwa adanya penurunan kinerja beberapa pegawai, terlihat dari masih adanya beberapa pegawai terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Selanjutnya masih adanya karyawan yang datang terlambat, seperti keterlambatan dalam jam masuk kerja dan absensi kehadiran sehingga kedisiplinan masih rendah. Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mencari tau tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara? Dan Tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Disiplin Pegawai

Menurut Hartatik, I (2014:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan

manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Siagian (2009 : 305): Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Davis dalam Mangkunegara (2010: 129) menyatakan: “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Selanjutnya Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:87) disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Wilson Bangun (2012: 231) Kinerja Karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2) Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu

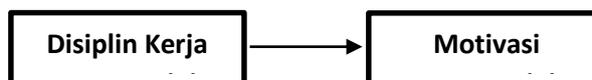
tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Pengertian Koperasi

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Koperasi juga diartikan sebagai usaha bersama memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong menolong.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

HA : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisiner sebagai instrumen pengumpulan data. Dengan demikian penelitian ini di kategorikan sebagai *explanatory research*. *Explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (dalam Singarimbun dan Effendi, 2006). Sementara itu, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu menjelaskan pengaruh variabel yang sudah ditetapkan, maka penelitian yang digunakan adalah penelitian menurut tingkat eksplanasi atau tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel - variabel yang diteliti akan menjelaskan obyek yang di teliti melalui data terkumpul (Sugiyono, 2012).

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisiner (Angket)
Kuisiner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Observasi Langsung
Observasi yaitu kegiatan melihat, mengamati, dan mencermati serta mencatat secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki untuk suatu tujuan tertentu.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini bermula dari Uji Validitas, lalu Uji Reabilitas, lalu Uji Normalitas, Uji Korelasi Product Moment, lalu Analisis Regresi Linier Sederhana, dan Uji-T

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan hasil yang telah diolah dari keseluruhan pengujian terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai terlihat jelas bahwa seluruh nilai korelasi total di atas 0,3 atau memiliki tanda bintang dua dan nilai alpha di atas 0,6. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan valid dan reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Korelasi Product Moment

Dilihat dari derajat koefisien korelasi didapati nilai pearson correlation sebesar 0,800 yang berarti tingkat hubungan antara X dan Y termasuk dalam kategori korelasi kuat dan berpengaruh positif.

Regresi Linier Sederhana

Nilai constant (a) sebesar 9.498 sedang nilai trust (b/koefisien regresi) sebesar 0.766 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 9.498 + 0,766 (X)$$

Regresi hasil analisis data tersebut dapat diketahui bawa koefisien konstanta (a) sebesar 9.498 dan koefisien arah regresi (b) sebesar 0.766 Jelas bahwa koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X adalah bertanda positif. Ini mempunyai pengertian bahwa hubungan fungsional/pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi UMKM Sulawesi Utara ialah positif. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi UMKM Sulawesi Utara. dengan rasio 1 :0.766, yang bermakna bahwa apabila ada peningkatan dalam disiplin kerja balai sebesar 1 skala akan menyebabkan atau akan diikuti dengan peningkatan keberhasilan kinerja pegawai sebesar 0.766.

Uji-T

Berdasarkan nilai t Hitung pada Hasil output (*coefficients*) dimana diketahui nilai t Hitung $7.667 > t$ Tabel 2.441 pada taraf nyata/signifikan

0,05 (5%), artinya hipotesis penelitian dinyatakan teruji/diterima secara meyakinkan pada taraf kepercayaan 95% sehingga dapat disimpulkan:

Ha : Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y atau hipotesis diterima.

Ho : Variabel X tidak berpengaruh terhadap Y atau hipotesis ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada taraf signifikansi 0,01 atau taraf kepercayaan 99%.

Pembahasan

Hasil analisis data dengan analisis korelasi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Sulawesi Utara. Hal itu berarti hipotesis penelitian dapat diterima/teruji dengan sangat meyakinkan berdasarkan data empiric. Untuk menjelaskan pengertian dan makna dari hasil pengujian hipotesis tersebut maka perlu dilakukan pembahasan hasil penelitian seperti diuraikan berikut ini.

Kemudian pada analisis regresi linier sederhana menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,800 dan koefisien determinasi (R Square) 0,640 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 64% sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain atau tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil regresi menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Disiplin dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Pegawai adalah sebesar nilai koefisien dari nilai variabel independen tersebut. Dari keseluruhan pengujian terhadap disiplin kerja dan Kinerja Pegawai terlihat jelas bahwa seluruh nilai korelasi total di atas 0,3 atau memiliki tanda bintang dua dan nilai alpha di atas 0,6. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan valid dan reliable.

Simpulan

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dilihat dari kinerja baik yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Daftar Pustaka

- Hartatik, I.P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suku Buku
- Hasibuan, S. P. M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A.P 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Pelajar.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira S & Vitayala H. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. GhaliaIndonesia: Jakarta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rumawas, W. 2015. "Analisis Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan di Kecamatan Tomohon Barat. *Jurnal Logos Spectrum*. Vol. 10 No. 2. Universitas Sam Ratulangi.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Samratulangi: Unsrat Press
- Siagian P. S, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wilson, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga