

# PEMODELAN KINERJA MENGGUNAKAN DISIPLIN KERJA PADA KOPERASI DI KECAMATAN PUNGGUR LAMPUNG TENGAH

**Suharto**

Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Metro  
(hartoumm@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk membuat model kinerja dengan menggunakan disiplin kerja karyawan koperasi. Alat analisis yang digunakan adalah analisis *rank spearman* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja mempunyai korelasi atau hubungan dengan variabel kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besaran. Atau dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

## **Abstract**

*This study aims to create a model performance using disciplined employee cooperatives. The analytical tool used was Spearman rank analysis that aims to determine the relationship between the disciplines of work on employee performance. Based on the research results, obtained results that work discipline variable have a correlation or relationship with employee performance variables. So we can conclude the work discipline a significant effect on the performance of employees with scale. Or in other words that the higher the level of work discipline will be followed by the higher performance of employees.*

**Keywords:** *Work Discipline, Performance Employee*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Optimalisasi kinerja organisasi saat ini banyak menyita perhatian dari berbagai kalangan. Output yang dihasilkan harus mencerminkan efisiensi input agar organisasi dapat bertahan sesuai dengan yang diinginkan oleh pemodal. Salah satu bidang yang menjadi pusat perhatian adalah bagaimana mengoptimalkan kinerja dari berbagai input yang digunakan. Meskipun sangat banyak indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja, akan tetapi dalam berbagai pertimbangan, disiplin kerja pegawai yang komit terhadap organisasi, patuh terhadap norma-norma organisasi, menghargai, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki.

Ketidaksiplinan dalam diri pegawai dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang terhadap arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam proses untuk

memperoleh kinerja yang lebih baik. Akan tetapi dilain pihak, terdapat kesulitan untuk menciptakan kesadaran pada diri seseorang agar secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pendahuluan bahwa berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai sampel di kecamatan Punggur, disimpulkan bahwa masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja, terlalu cepat pulang, dan masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Keadaan itu menunjukkan bahwa masih ada indikasi bahwa kinerja pegawai koperasi masih belum dapat menyaan itu selesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menunggu perintah pengerjakan pekerjaan jika diperintahkan oleh atasan, Masih terdapatnya pegawai yang terlambat masuk kerja, dan Fluktuatifnya tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai yang dapat dilihat dari frekuensi tidak masuk kerja dikarenakan sakit, ijin, mengambil cuti dan juga tanpa keterangan yang relative besar.

Berdasarkan penelitian pendahuluan dari data sekunder, diketahui bahwa pada tahun 2013, dari persentase sebanyak pegawai. Tingkat kehadiran mengalami penurunan sebanyak 0,29 % menjadi 98,42 %. Sedangkan Tahun 2014 mengalami peningkatan sebanyak 0,05 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kehadiran pegawai setiap tahunnya mengalami fluktuatif tetapi mengalami penurunan. Persentase tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai menggambarkan tingkat disiplin pegawai untuk hadir di tempat kerja yang menunjukkan penurunan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan bahwa apakah disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai pada Koperasi di Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah?

## **2. KAJIAN TEORITIK**

### **1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Collings & Wood (2009), mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia, perekrutan dan desain karyawan, imbalan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu”. Menurut Henry Simamora (2003:18) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu sebagai anggota dalam suatu organisasi atau kelompok bekerja yang mempunyai komitmen bersama untuk memajukan organisasinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia, perekrutan dan desain karyawan, imbalan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien serta mendayagunakan sumber-sumber serta mengembangkan, menilai, memberikan balas jasa dan pengelolaan individu dalam suatu organisasi atau kelompok bekerja.

### **1.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut pendapat Sastrohadiwirjo (2003) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi nya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator disiplin kerja meliputi Indikator yang mempengaruhi tingkat

kedisiplinan pegawai, diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, dan pengawas melekat yang diterapkan oleh satuan organisasi.

Sedangkan menurut Gomes, (2003) maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan bersedia menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi nya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator disiplin kerja meliputi Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, dan pengawas melekat yang diterapkan oleh satuan organisasi. Selain itu disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

### **1.3 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang sudah ditetapkan oleh organisasi dan sudah sesuai dengan komitmen bersama untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan bersama”. Menurut Dessler (2005) Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Indikator-indikator Kinerja Pegawai Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yakni kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut maka dapat disintesis bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

### **1.4 Perumusan masalah**

Adapun masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada koperasi di Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah.

### **1.5 Hipotesis Penelitian**

Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan koperasi di Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah.

## 1.6 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Operasionalisasi Variabel

#### 1. Variabel Disiplin Kerja

##### a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan bersedia menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator disiplin kerja meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, dan pengawas melekat yang diterapkan oleh satuan organisasi.

##### b. Definisi Operasional

Disiplin adalah ketaatan pegawai dengan tidak melanggar peraturan-peraturan. Kualitas pekerjaan akan terlihat pada komitmen pegawai tersebut kepada koperasi tempatnya bekerja. Indikator disiplin kerja diantaranya: tujuan dan kemampuan pegawai, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, ketegasan pegawai koperasi. Di dalam prosesnya kuesioner terdiri dari beberapa pertanyaan dan diukur dengan menggunakan skala Likert yang mempunyai bobot dari 1 sampai 5, dengan alternatif jawaban dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu, Setuju, dan Sangat Setuju. Untuk responden berjumlah 140 orang yang seluruhnya pegawai Koperasi di Kecamatan Punggur Lampung Tengah.

#### 2. Variabel Kinerja Pegawai

##### a. Definisi Konseptual

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

##### b. Definisi Operasional

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan seseorang yang diukur dengan menggunakan tampilan kerja dan menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator-indikator antara lain adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, tanggung jawab pegawai koperasi. Kuisisioner yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ini menggunakan beberapa pertanyaan dan diukur dengan menggunakan skala Likert yang mempunyai bobot dari 1 sampai 5, dengan alternatif jawaban dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu, Setuju, dan Sangat Setuju.

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel dan Kisi-kisi Instrumen**

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Disiplin Kerja	1. Tujuan dan kemampuan pegawai, 2. Teladan pemimpin, 3. Balas Jasa, 4. Keadilan, 5. Ketegasan.	1, 2, 3, 4, 5 6, 7 8, 9 10, 11 12,13,14, 15

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
2	Kinerja Pegawai	1. Kualitas pekerjaan, 2. Kuantitas Pekerjaan, 3. Pelaksanaan tugas, 4. Tanggung jawab.	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10 11, 12 13, 14, 15

### 3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang akan digunakan dalam penelitian yakni probability sampling dan non probability sampling. Teknik pengambilan sampel dengan teknik non probability sampling dengan jenis purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2011:68).

Penentuan sampel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini meliputi:

1. Fluktuasi kedisiplinan kerja para pegawai dalam operasional sehari-hari untuk melayani anggota koperasi.
2. Fluktuasi tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dan dapat dilihat dari jumlah tidak masuk kerja dikarenakan sakit, ijin, mengambil cuti dan juga tanpa keterangan.

Sampel yang diambil sebanyak 140 orang, dimana seluruhnya adalah pegawai koperasi yang tersebar di Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah.

### 3.3 Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan uji dan analisis data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Butir-butir instrumen yang tidak valid dan reliabel di drop untuk selanjutnya tidak digunakan dalam penelitian. Sedangkan butir-butir pertanyaan yang valid dan reliabel, digunakan dalam penelitian. Alat analisis untuk pengolahan data adalah Analisis Uji Hipotesis Korelasi Rank Spearman.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Produk dan Layanan Koperasi meliputi Kredit dan Tabungan. Dalam pemberian kredit di koperasi yang ada di Kecamatan Punggur di bagi dalam 4 jenis kredit berdasarkan kebutuhan anggota atau calon anggota yaitu Kredit Tanpa Anggungan, Kredit Dengan Anggungan, Kredit Konsumtif, dan Kredit Modal Pertanian. Sedangkan Tabungan terdiri dari macam-macam tabungan, yakni Tabungan Deposito, dan Tabungan Rencana.

### 4.2 Hasil Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan instrumen yang digunakan untuk mengetahui kelayakan setiap item pertanyaan tersebut. Di dalam mendefinisikan suatu variabel perhitungan validitas, penulis menggunakan software SPSS versi 17.0 dengan criteria pengujian sebagai berikut:  
 Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid dengan  $r_{tabel}$  0,312 dan  $\alpha = 5\%$   
 Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dengan  $r_{tabel}$  0,312 dan  $\alpha = 5\%$

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja  
Correlations**

Kuesioner	Total	Keterangan
X1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.272 .090 40	TIDAK VALID
X2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.360* .023 40	VALID
X3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.166 .306 40	TIDAK VALID
X4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.606** .000 40	VALID
X5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.611** .000 40	VALID
X6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.462** .003 40	VALID
X7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.214 .185 40	TIDAK VALID
X8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.719** .000 40	VALID
X9 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.698** .000 40	VALID
X10 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.764** .000 40	VALID
X11 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.544** .000 40	VALID
X12 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.719** .000 40	VALID
X13 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.698** .000 40	VALID
X14 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.764** .000 40	VALID
X15 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.565** .000 40	VALID

Sumber: hasil olahan data dengan SPSS versi 17

Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dengan total 15 pertanyaan dinyatakan valid berjumlah 12 dan yang tidak valid ada 3 yaitu X1, X3 dan X7, sehingga tidak bisa dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai  
Correlations**

Kuesioner	Total	Keterangan
Y1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.701** .000 40	VALID
Y2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.671** .023 40	VALID
Y3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.529** .000 40	VALID
Y4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.278 .083 40	TIDAK VALID
Y5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.429** .001 40	VALID
Y6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.565** .000 40	VALID
Y7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.520** .001 40	VALID
Y8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.107 .510 40	TIDAK VALID
Y9 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.701** .000 40	VALID
Y10 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.622** .000 40	VALID
Y11 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.628** .023 40	VALID
Y12 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.512** .001 40	VALID
Y13 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.557** .000 40	VALID
Y14 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.530** .000 40	VALID

Y15 Pearson Correlation	.494**	VALID
Sig. (2-tailed)	.001	
N	40	

Sumber hasil olahan data primer dengan software SPSS 17

Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dengan total 15 pertanyaan dinyatakan valid berjumlah 13 dan yang tidak valid ada 2 yaitu Y4, Y8, sehingga tidak bisa dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sukardi (2003), "Suatu instrumen penelitian dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur.

Kategori:

0,70 – 0,80 : Sangat kuat

0,60 – 0,70 : Kuat

0,40 – 0,60 : Sedang

0,10 – 0,40 : Lemah

**Tabel 4. Reliability Statistics Disiplin Kerja (X)**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.718
		N of Items	6 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.813
		N of Items	6 <sup>b</sup>
		Total N of Items	12
			Correlation Between Forms
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.891
	Unequal Length		.891
	Guttman Split-Half Coefficient		.874

a. The items are: X2, X4, X5, X6, X8, X9.

b. The items are: X10, X11, X12, X13, X14, X15.

Sumber: hasil olahan data primer dengan software SPSS versi 17

Pengujian reliabilitas kita lihat nilai korelasi Cronbach's Alpha = 0,718. Korelasi berada pada kategori kuat. Bila dibandingkan dengan r tabel (0,312) maka r hitung lebih besar dari pada r tabel. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa angket tersebut reliabel.

**Tabel 5. Reliability Statistics Kinerja Pegawai (Y)**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.780
		N of Items	7 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.671
		N of Items	6 <sup>b</sup>

	Total N of Items	13
	Correlation Between Forms	.749
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.856
	Unequal Length	.857
	Guttman Split-Half Coefficient	.843

a. The items are: Y1, Y2, Y3, Y5, Y6, Y7

b. The items are: Y9, Y10, Y11, Y12, Y13, Y14, Y15.

Sumber hasil olahan data primer dengan software SPSS versi 17

Pengujian reliabilitas kita lihat nilai korelasi Cronbach's Alpha = 0,780. Korelasi berada pada kategori sangat kuat. Bila dibandingkan dengan r tabel (0,312) maka r hitung lebih besar dari pada r tabel. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa angket tersebut reliabel.

#### Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Guttman Split-Half Coefficient	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,874	0,312	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,843	0,312	Reliabel

Jika dibandingkan antara nilai korelasi Guttman Split-Half Coefficient dengan r tabel (0,312) maka pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai korelasi cukup besar yaitu diatas 0,312 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### c. Uji Korelasi Rank Spearman

**Tabel 6. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 1,99	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

**Tabel 7. Hasil Analisis Uji Korelasi Rank Spearman Correlations**

			Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.734**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	140	140
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.734**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	140	140

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber hasil olahan data primer dengan software SPSS versi 17

Dari output diatas, N menunjukkan jumlah sampel sebanyak 140. Sedangkan pengaruh korelasi ditunjukkan oleh angka 0,734 yang artinya korelasi sangat signifikan karena mendekati 1. Besar korelasi yang terjadi antara kedua variabel adalah 0,734. Sedangkan angka Sig.(2-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari pada batas kritis  $\alpha = 0,05$ , berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian menandakan tingkat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Koperasi di Kecamatan Punggur Lampung Tengah.

#### d. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat di terima, maka berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,734, penulis akan menguji hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan ketentuan sebagai berikut:

##### a. Menentukan Hipotesis

Ho :  $r_s \leq 0$ , yaitu disiplin kerja tidak mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai

Ha :  $r_s > 0$ , yaitu disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai

##### b. Menentukan taraf signifikansi

Dimana df adalah

$$\begin{aligned} df &= n - 2 \\ &= 140 - 2 \\ &= 138 \end{aligned}$$

Dimana tingkat kekeliruan ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar 5%

##### c. Uji Statistik

Dengan menggunakan hasil koefisien korelasi maka t hitung dapat di hitung dan kemudian dibandingkan dengan t tabel, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \\ t &= \frac{0,734 \sqrt{140-2}}{\sqrt{1-0,734^2}} \\ &= 6,17 \end{aligned}$$

Dari perhitungan uji statistik diatas t hitung = 6,17 lebih besar dari t tabel = 1.685, maka Ha di terima dan Ho di tolak. Ini berarti Hipotesis yang dikemukakan peneliti didukung oleh fakta di lapangan.

Untuk lebih jelasnya, pengujian hipotesis disajikan dalam bentuk gambar berikut ini. Jadi hipotesis yang penulis ajukan, yaitu "Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, terhadap kinerja Pegawai pada Koperasi di Kecamatan Punggur Lampung Tengah" dapat di terima.

## **9. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi di Kecamatan Punggur Lampung Tengah. Apabila Indikator-indikator disiplin kerja yang terdiri dari kemampuan pegawai, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan dan ketegasan semakin tinggi, maka kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan juga akan semakin tinggi. Hal ini relevan dengan penelitian terdahulu, yakni Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar, Joko Arwanto (2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yang terdiri dari keharmonisan hubungan antar pegawai, kemampuan untuk datang dan pulang tepat waktu, sikap menerima hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan, keteladanan pimpinan diperlukan, adanya kejelasan tujuan pekerjaan, penindakan yang konsisten/adil bagi yang melanggar peraturan dapat diperbaiki. Hal itu dilakukan karena beberapa indikator variabel Kinerja Pegawai, yakni sikap pegawai yang taat, kebijakan dan prosedur yang berlaku, jaminan akan promosi pekerjaan untuk lebih tinggi jabatannya, sikap pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan pegawai dalam bekerja bersama antar pegawai, dapat ditingkatkan melalui perbaikan melalui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

## **10. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi di Kecamatan Punggur Lampung Tengah. Artinya kinerja pegawai yang terdiri dari kemampuan pegawai, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan dan ketegasan semakin tinggi, maka kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan juga akan semakin tinggi dapat ditingkatkan melalui perbaikan kemampuan pegawai, keteladanan pemimpin dalam memimpin organisasi, pemberian balas jasa yang sesuai dengan kinerja, adil dalam memberikan perlakuan kepada pegawai, dan adanya ketegasan dalam menerapkan peraturan.

## **11. SARAN**

Adapun saran yang dapat kemukakan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada Koperasi di Kecamatan Punggur kabupaten lampung Tengah adalah:

1. Karena disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka kemampuan pegawai, sebaiknya ditingkatkan. Dalam hal kepemimpinan sebaiknya memberikan teladan yang baik terhadap bawahan, adil dalam memberlakukan peraturan dan tegas terhadap hal-hal yang dapat meningkatkan merugikan organisasi.
2. Penerapan peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja, sebaiknya dilakukan secara terus menerus. Artinya penciptaan kesadaran pegawai bahwa disiplin itu dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan kinerja organisasi secara keseluruhan, dilakukan secara terus menerus setiap ada kesempatan.
3. Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.
4. Memberikan apresiasi dan penghargaan setinggi-tingginya terhadap kinerja yang baik bagi para pegawai, mulai dari pimpinan hingga bawahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Collings, D. G., & Wood, G. 2009. Human resource management: A critical approach. In D. G. Collings & G. Wood (Eds.), *Human resource management: A critical approach* (pp. 1-16). London: Routledge.
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management. New Jersey*: Prentice Hall, Tenth Edition.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:Rafika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Rosdakarya.
- Sastrohadiwirjo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Sugiyono.2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Sukardi. (2003). *Metodologi penelitian pendidikan kompetensi dan praktiknya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.