

P-ISSN : 2655-9811, E-ISSN : 2656-1964
J. Feasible., Vol. 4, No. 1, Februari 2022 (71-79)
©2019 Pusat Inkubasi Bisnis dan Kewirausahaan
Universitas Pamulang (PINBIK UNPAM)

JURNAL ILMIAH
FEASIBLE
BISNIS, KEWIRAUSAHAAN & KOPERASI

Disiplin Kerja Dan Peningkatan Kinerja Anggota Koperasi An Nahl Berkah Syariah

**Illuminata Darapati Hadijah Launus^{1*}, Hilma Ayni Anisar Putri²,
Tsania Salma Hawna Naylia³, Soffy Belgies³**
¹²³⁴Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
11040120113@student.uinsby.ac.id^{1*}, 11040120110@student.uinsby.ac.id²,
11040120141@student.uinsby.ac.id³, soffybalgies@uinsby.ac.id⁴

Received 30 Desember 2021 | Revised 16 Februari 2022 | Accepted 27 Februari 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh disiplin kerja pada koperasi An Nahl Berkah Syariah, produktivitas pegawai pada koperasi An Nahl Berkah Syariah dan dampaknya terhadap peningkatan produktivitas pada koperasi An Nahl Berkah Syariah. Penelitian ini menggunakan metode teknis kuantitatif dan uji analisis. Data yang dipakai adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui angket, observasi, dan sumber literatur. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel tersebut, maka dapat menggunakan uji validitas, kemudian ada uji realibilitas dan yang terakhir ada juga uji normalitas dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil analisis dari uji regresi linier sederhana memuat R sebesar 0,538. Jika nilai R sebesar 0,538 dikuadratkan menjadi 0,290. Ini memiliki makna bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh 29% terhadap kinerja. Lalu, sisanya sebesar 71% dari pengaruh variabel lain yang ada di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin kerja; Kinerja; Koperasi

Abstract

. This study aims to determine work discipline at the An Nahl Berkah Syariah Cooperative, the performance of employees at the An Nahl Berkah Syariah Cooperative, and its effect on improving performance at the An Nahl Berkah Syariah Cooperative. The method used in this research is descriptive quantitative method and verification analysis. The data used are primary data and secondary data collected through questionnaires, observation, and literature. To measure the magnitude of the influence of these variables, validity tests, reliability tests and normality tests were used with the help of the SPSS program. The results of the simple linear regression analysis contained an R of 0.538. If the R value is 0.538 squared to 0.290. This means that work discipline has an effect of 29% on performance. The remaining 71% influence other variables outside this study.

Keywords: Work discipline; Performance; Cooperative

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan komponen penting dalam suatu kelompok atau organisasi digunakan untuk mengatur tingkah laku dan kinerja para anggota yang juga. Dalam melakukan aktivitasnya, aturan-aturan tersebut diberikan dalam bentuk standar yang oleh para anggota organisasi dan seperangkat nilai telah disetujui untuk mengontrol tingkah laku para anggota organisasi. Di zaman globalisasi saat ini, dapat muncul sebuah persaingan yang ketat antara organisasi dengan perusahaan guna mendapatkan pangsa pasar di pasar sasaran mereka. Dengan begitu, masing-masing organisasi atau bisnis untuk mencapai targetnya memiliki kelebihan kompetitif. Seperti yang telah dikatan oleh Joo dan McLean (2006) bahwa di zaman sekarang ini, tiap organisasi dapat bersaing antara satu dengan yang lainnya. Persaingan tersebut dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan beberapa orang pilihan yang telah memiliki potensial. Hal tersebut dapat membuat terciptanya keunggulan kompetitif setiap orang. Sumber daya manusia dapat membatu terbentuknya masadepan yang baik dalam suatu organisasi melalui beberapa arahan yang bersifat fungsional. Seperti melakukan pengawasan, memberikan arahan dan pengendalian. Selain itu, dapat melalui pengembangan sebuah kreatifitas, inisiatif, dan fleksibilitas dalam menejemen. Manajemen sumber daya manusia ini sendiri di definisikan sebagai proses menarik, melatih, mengevaluasi serta memberi suatu kompensasi kepada setiap karyawannya. Hal tersebut dapat diberikan dengan memperhatikan suatu hubungan industrial, keselamatan, dan kesehatan juga masalah yang berkaitan dengan keadilan (Dessler, 2003).

Esensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mempertahankan mengelaborasi, dan memberdayakan SDM

dalam organisasi supaya dapat meneruskan dedikasi yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi yang berdasar pada pengalaman, pengetahuan dan kompetensi (Sudarmanto, 2009: 2). SDM yang bagus bisa diketahui dari prestasi kerja pegawai yang baik. Salah satu penyebab karyawan kurang produktif adalah rendahnya produktivitas (keuntungan) sebanyak perusahaan. Penurunan kinerja memiliki beberapa karakteristik, yaitu, di satu sisi, produktivitas tenaga kerja yang lebih rendah atau lebih rendah. Ke dua tingkat absensi tinggi yang telah diberikan oleh para pekerja. Ketiga di sisilain terdapat tingkat mobilitas tenaga kerja yang tinggi. Keempat, terdapat juga beberapa tingkat kerusakan yang tinggi. Kelima, kecemasan telah tersebar luas. Keenam, banyaknya permintaan yang sering muncul. Dan yang terakhir, terjadinya pemogokan kerja dan disiplin rendah, selain itu juga terdapat pembagian upah yang tidak adil dan hasil pekerjaan yang tidak memuaskan (Nitisemito 1992 dalam Tohardi 2002).

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, peneliti terdorong akan melakukan studi untuk mengetahui apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi pening-katan kinerja anggota koperasi An Nahl Berkah Syariah.

Kinerja

Hasibuan (2006:9) mengasumsikan pengertian kinerja yang didefinisikan sebagai suatu produk kerja yang sudah dilakukan individu dalam mengerjakan tugas yang diserahkan berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sedangkan kinerja karyawan harus diawasi secara serius oleh perusahaan. Hal ini dilakukan karena dalam banyak aspek kinerja karyawan dapat berdampak langsung pada hasil operasional perusahaan secara keseluruhan. Seperti yang dikatakan Tika

(2006) bahwa produktivitas adalah hasil dari apa yang sekelompok orang atau individu pada suatu organisasi dapat lakukan untuk menjangkau tujuan organisasi selama periode tertentu, dan mereka melakukannya dengan baik untuk mempertahankan kinerja dan kualitas layanan yang lebih baik. Talib (2015) berpendapat bahwa, banyaknya faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan suatu perusahaan, antara lain kepuasan karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, remunerasi, kepemimpinan, dan kerja semangat, dan lain sebagainya.

Jalur yang bisa digunakan untuk menghasilkan atau melatih SDM yang berkualitas berbanding pada kepentingan bisnis adalah melalui mempekerjakan tenaga kerja yang kompeten dan terampil juga meningkatkan kualitas tenaga kerja, terutama melalui pelatihan dan penciptaan lingkungan usaha. Faktor disiplin kerja yang bagus/sesuai dan upah yang baik, juga adil mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga produktivitas perusahaan menjadi meningkat. Menurut Prasetyo (2001), baik jeleknya kinerja suatu perusahaan terikat dengan produktivitas karyawan. Kinerja karyawan sering menurun karena ketidakpuasan kerja, upah minimum, kurangnya disiplin, keterampilan atau keahlian yang tidak menguntungkan, dan ketidakpuasan kerja. Setiap bisnis harus menghargai kepuasan kerja dari karyawannya.

Disiplin Kerja

Prestasi dengan kerja yang baik dipengaruhi disiplin kerja karyawan. Rivai (2011) menyatakan Disiplin kerja merupakan upaya menumbuhkan kemauan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan melalui disiplin bisnis sebagai sarana bagi manajer untuk berhubungan dengan karyawan sehingga karyawan

bersedia mengubah perilakunya. Tingkat yang tinggi bisa dikatakan mampu membantu peningkatan kinerja pegawai dibandingkan dengan bisnis atau organisasi. Pada penelitian Runtuwuu et al (2015) orang yang tidak disiplin dalam bekerja akan mengganggu karena disiplin kerja berpengaruh relevan terhadap kinerja pegawai. Menurut Ariana (2013) terhadap pertasi kerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, setiap meningkatnya disiplin kerja akan meningkatkan efisiensi kerja pegawai atau biasa disebut disiplin kerja mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai yang bernilai positif.

Disiplin kerja pegawai dan kinerja pegawai juga akan terpengaruh oleh remunerasi yang diterima. Menurut Nawawi (2005) remunerasi adalah reward atau imbalan kepada karyawan yang sudah berkontribusi pada pencapaian tujuan, dengan kegiatan yang disebut pekerjaan. Tunjangan yang diberikan pada karyawan akan menjadikan motivasi lebih dalam bekerja. Adapun remunerasi menurut Hasibuan (2009) adalah perusahaan yang memberikan semua pendapatan, seperti uang, barang, dan lain-lain, sebagai *reward* atau jasa yang oleh karyawan diterima secara langsung maupun tidak langsung. Adanya kompensasi memiliki pengaruh positif bagi karyawan, dimana kompensasi itu dalam bentuk bonus dan penghargaan. Dalam menyelesaikan tugas yang telah diserahkan, karyawan nantinya merasa termotivasi dan bersemangat melakukan dengan standar yang tinggi juga akan menginspirasi mereka.

Pemimpin organisasi harus mampu mengenali dan belajar dari perilaku atau karakteristik karyawannya. Ini dapat membantu manajer memilih jenis motivasi yang tepat untuk karyawan mereka. Karakteristik dan perilaku seorang karyawan juga mempengaruhi pilihan jenis disiplin yang dapat diterapkan pada seorang

karyawan. Menurut Hamdoko (2008), ada beberapa jenis tindakan disipliner sebagai berikut: (a) Disiplin preventif merupakan aktivitas yang dalam mengikuti standar dan peraturan untuk mencegah pelanggaran, dapat mendorong karyawan; (b) Disiplin korektif merupakan sebuah hal yang dilakukan dengan maksud dapat memperbaiki pelanggaran/kesalahan aturan maupun mencegah pelanggaran lebih lanjut; dan (c) Disiplin Progresif merupakan pelanggaran berulang akan dikenakan hukuman yang lebih berat.

Menarik disiplin diri karyawan merupakan tujuan utama dari disiplin preventif. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mempertahankan disiplin diri serta di bawah paksaan dari manajemen. Manajemen bertanggung jawab untuk membina suasana disiplin kehati-hatian di mana standar diketahui dan dipahami. Mereka cenderung membuat kesalahan ketika mereka tidak tahu standar apa yang harus dipenuhi oleh karyawan mereka. Manajemen juga harus menetapkan standar positif dan negatif. Karyawan umumnya perlu mengetahui alasan di balik standar ini sehingga mereka dapat memahami dan memenuhinya. Selama disiplin korektif, tindakannya di ambil dalam bentuk tindakan pendisiplinan yaitu hukuman. Teguran atau skorsing adalah tindakan disiplin yang biasanya dipakai.

Sebelum hukuman yang lebih berat dijatuhkan, disiplin progresif telah diperkenalkan sehingga karyawan dapat mengambil langkah korektif. Dalam memperbaiki kesalahan, karyawan dapat dibantu manajemen dengan disiplin progresif. Tindakan disipliner dapat diterapkan secara berurutan, antara lain teguran lisan dari manajemen, teguran tertulis dengan catatan di arsip pribadi, penangguhan kerja dalam waktu yang sudah ditentukan, degradasi (penurunan pangkat),

dan pemecatan. Pemecatan adalah wujud terakhir dari kegiatan disipliner yang dapat dilakukan manajemen perusahaan. Perilaku seperti itu sering diketahui sebagai suatu kegagalan MSDM, namun pandangan seperti itu Unrealistik. Hampir pasti ada masalah yang tidak dapat diselesaikan karena tidak ada manajer atau karyawan yang sempurna.

Menurut Handoko (2008:209), tujuan dari tindakan disipliner dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu memperbaiki pelanggar, mencegah karyawan lain melakukan kegiatan serupa, serta memastikan konsistensi dan efektivitas berbagai standar kelompok. Tujuan disiplin harus positif, mendidik, dan korektif. Tindakan disipliner bukanlah tindakan negatif yang dapat menyebabkan perilaku buruk seorang karyawan. Tujuan disiplin bukanlah untuk menghukum perilaku masa lalu, tetapi untuk memperbaiki perilaku masa depan. Pendekatan negatif terhadap disiplin karyawan yang menghukum biasanya menghasilkan berbagai efek samping, seperti hubungan emosional yang tidak stabil, peningkatan ketidakhadiran, apatis atau ketidakberdayaan, dan ketakutan yang bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Disiplin yang baik dapat diterapkan, misalnya dengan penggunaan perlengkapan dan peralatan yang cermat, jika karyawan ini secara teratur datang selalu *on time*, memakai pakaian rapi, dan memberikan produktivitas maksimum dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan kepatuhan terhadap pola kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dengan kualitas kerja yang memuaskan serta semangat yang baik. Misalnya, jika seorang karyawan tiba di pabrik tepat waktu, kita dapat memeriksa apakah jumlah yang dihasilkan melebihi jumlah karyawan yang datang terlambat. Disiplin sangat penting karena tidak adanya disiplin yang muncul dari diri karyawan itu sendiri umumnya mempengaruhi produk-

tivitas dan tingkat produktivitas karyawan. Memiliki aturan disiplin dapat membantu karyawan dalam mengeluarkan kemampuannya yang baik dan mencapai hasil yang lebih maksimal. Dengan meningkatkan produktivitas dan produktivitas karyawan, disiplin yang baik dapat membawa hasil yang baik.

METODE

Metode analisis pada penelitian disiplin kerja dan peningkatan kinerja anggota koperasi menggunakan deskriptif berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin pada Koperasi An nahl berkah syariah, yang didapat dari jawaban kuesioner. Metode analisis kuantitatif selanjutnya digunakan untuk mengetahui apakah disiplin dapat mempengaruhi suatu kinerja. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan jumlah responden penelitian 25 orang karyawan. Rancangan analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan bersama anggota koperasi An Nahl Berkah Syariah. Data penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan secara online melalui *Google Forms* menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada setiap anggota koperasi. Berikut responden menurut jenis kelamin:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	6	24
Perempuan	19	76
Jumlah	25	100%

Melihat tabel di atas, terlihat bahwa di antara 25 responden, terdapat sampel terbesar

dalam penelitian ini adalah 19 orang atau 76%.

Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas butir atau pertanyaan dalam angket, nilai korelasi Pearson (counter r) dan hasil analisis korelasi SPSS 25 dibandingkan dengan Tabel r . Sebuah item survei atau pernyataan dinyatakan valid jika korelasi Pearson (r hitung) $>$ r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-table	Ket.	
Disiplin Kerja	1	.839	$\geq 0,30$	Valid
	2	.942	$\geq 0,30$	Valid
	3	.908	$\geq 0,30$	Valid
	4	.910	$\geq 0,30$	Valid
	5	.901	$\geq 0,30$	Valid
	6	.885	$\geq 0,30$	Valid
	7	.952	$\geq 0,30$	Valid
	8	.921	$\geq 0,30$	Valid
	9	.930	$\geq 0,30$	Valid
	10	.916	$\geq 0,30$	Valid
	11	.925	$\geq 0,30$	Valid
	12	.886	$\geq 0,30$	Valid
	13	.922	$\geq 0,30$	Valid
	14	.914	$\geq 0,30$	Valid
Peningkatan Kinerja	1	.882	$\geq 0,30$	Valid
	2	.873	$\geq 0,30$	Valid
	3	.829	$\geq 0,30$	Valid
	4	.863	$\geq 0,30$	Valid
	5	.859	$\geq 0,30$	Valid
	6	.951	$\geq 0,30$	Valid
	7	.867	$\geq 0,30$	Valid
	8	.828	$\geq 0,30$	Valid
	9	.782	$\geq 0,30$	Valid
	10	.802	$\geq 0,30$	Valid
	11	.863	$\geq 0,30$	Valid
12	.781	$\geq 0,30$	Valid	
13	.802	$\geq 0,30$	Valid	
14	.771	$\geq 0,30$	Valid	
15	.570	$\geq 0,30$	Valid	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat variabel-variabel seperti disiplin kerja dan peningkatan produktivitas di antara anggota koperasi. Hal ini menunjukkan bahwa tabel memiliki r -hitung

yang lebih tinggi dari rtabel, dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan dalam tabel pencarian valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan memeriksa konsistensi jawaban responden terhadap sejumlah pertanyaan memakai metode statistik alpha Cronbach dengan signifikansi lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

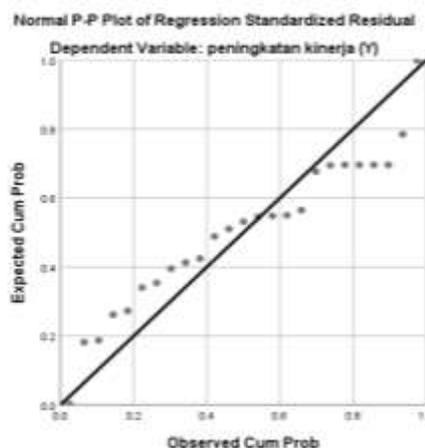
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standart	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	.986	0,60	Realibel
Peningkatan Kinerja (Y)	.969	0,60	Realibel

Tabel 3 memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja, dan Peningkatan Kinerja Anggota Koperasi memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa item semua pertanyaan dalam penelitian ini memiliki sifat reliabel. Setiap elemen pertanyaan yang digunakan dengan cara ini akan mendapatkan data yang konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas data ini dipakai sebagai keperluan menentukan apakah error yang dihasilkan dapat memerikan distriusi normal

dalam model regresi. Dalam penelitian ini kami menguji data untuk normalitas menggunakan plot residual yang dinormalisasi dari grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* yang hasilnya berada pada Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1: Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar di atas kita dapat mengetahui bahwa titik-titik menyimpang berada di dekat diagonal dan arahnya merambat ke arah diagonal. Hal tersebut membuktikan bahwa model regresi bisa diterapkan sebab sudah memenuhi standar normalitas.

Uji Regresi Linier Sederhana

Apabila hasil uji normalitas dilakukan dan hasil keseluruhan menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan normalitas, maka langkah selanjutnya adalah mengevaluasi dan menginterpretasikan model regresi sederhana:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.128	9.781		3.694	.001
disiplin kerja (X)	.479	.156	.538	3.063	.006

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan untuk uji regresi ini adalah: $Y = 36.128 + 0.479X + e$. Nilai konstanta (α) didapatkan adalah

sebesar 36,128 yang artinya apabila variabel “disiplin kerja” bernilai nol maka tingkat efisiensi karyawan yang diperoleh sebesar 36,128. Koefisien regresi X = 0.479 artinya

jika Disiplin Kerja naik sebanyak satu satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,479. Arah pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan bernilai positif.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.538 ^a	.290	.259	10.417

Berdasarkan analisis tabel 5 di atas diperoleh Rsquare sebesar 29% maknanya disiplin kerja memberikan pengaruh 29% terhadap kinerja. Sisanya sebesar 71% kinerja dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Disiplin Kerja Anggota Koperasi An Nahl Berkah Syariah

Menurut Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela, "Disiplin merupakan bagaimana seseorang bersedia untuk muncul secara spontan dengan hati nuraninya sendiri untuk menaati peraturan yang ada pada organisasi, kebaikan perusahaan, mematuhi semua peraturan organisasi tempat dia bekerja. Disiplin tenaga kerja merupakan "sanubari dan keinginan karyawan untuk menaati semua norma organisasi yang ada dan etika sosial yang telah ditetapkan". Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat dimana seorang manajer atau supervisor dipersiapkan untuk berkomunikasi dengan seorang karyawan dan mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan kerja yang berlaku (ditetapkan). Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin menunjukkan berbagai fenomena yang sering ditunjukkan karyawan terkait tindakan disiplin dalam menjalankan tanggung jawabnya antara lain: karyawan pulang sesuai jam kantor dan mengikuti peraturan perusahaan.

Selain handoko, Alfred R. Lateiner dalam Jundah Ayu Permatasari berpendapat bahwa dalam indikator disiplin kerja terdapat 4 komponen yang terdiri dari: ketepatan waktu dalam bekerja, penggunaan sarana dan prasarana, tanggung jawab tinggi, dan kepatuhan terhadap peraturan kantor yang berlaku. Dari setiap individu atau karyawan koperasi sangat menginginkan agar mampu menciptakan kedisiplinan diri yang tinggi untuk mewujudkan tujuan Koperasi untuk kemajuan koperasi agar dapat beroperasi secara efektif. Disiplin kerja yang baik disini dapat memantau untuk melaksanakan peran kerja pegawai koperasi agar prosesnya benar. Disiplin juga dapat ditegakkan melalui kerjasama dan juga kesadaran tinggi karyawan koperasi.

Peningkatan Kinerja Anggota Koperasi An Nahl Berkah Syariah

Peningkatan kinerja adalah suatu proses atau metode untuk meningkatkan kapasitas kerja efisiensi kerja atau prestasi kerja yang dapat dilakukan dengan eragai cara atau menurut strategi tertentu yang diterapkan oleh perusahaan. Kinerja kolaboratif adalah gamaran keadaan empiris suatu organisasi di mana hasil terukur dari berbagai indikator telah diidentifikasi dan disepakati ersama oleh para pihak. Dengan demikian, efektivitas koperasi merupakan hasil kinerja koperasi berdasarkan sistem koordinat yang telah ditentukan selama periode waktu tertentu. Menurut Amstron dan Baron yang dikutip oleh wibowo kinerja menjelaskan bahwa pekerjaan dan hasilnya (sesuatu yang telah dicapai pada pekerjaan), atau mengenai apa yang dikerjakan dan caranya (cara mengerjakan sesuatu).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Anggota Koperasi An Nahl Berkah Syariah

Berdasarkan analisis tabel 5 memuat R sebesar 0,538. Jika nilai R sebesar 0,538 dikuadratkan menjadi 0,290. Ini maknanya bahwa disiplin kerja (X) memberikan pengaruh 29% terhadap kinerja (Y). Sisanya sebesar 71% kinerja dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Dalam hal ini juga memiliki arti bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan yang termasuk kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada etika kerja, ketaatan pada peraturan, dan berkerja etismaka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada Koperasi An Nahl Berkah Syariah. Karena kedisiplinan merupakan salah satu bentuk mendidik anggota untuk mengikuti aturan koperasi, maka kedisiplinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja anggotakoperasi. Semakin tinggi disiplin, semakin produktif anggota dan semakin produktif koperasi.

SIMPULAN

Kesimpulan

Disiplin kerja memiliki dampak pada produktivitas anggota koperasi. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang diperlukan dalam mengubah cara kita bekerja dan mengatur perilaku anggota koperasi menjadi lebih baik. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai standar yang disepakati oleh anggota koperasi untuk mengatur perilaku anggota koperasi dalam menjalankan aktivitas. Disiplin kerja juga dapat membantu meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dikerjakan oleh Ariana yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dan pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan adalah positif, efisiensi kerja pada anggota koperasi.

Saran

Diharapkan kepada pemimpin Koperasi An Nahl Berkah Syariah untuk mempertahankan disiplin kerja anggota koperasi, pemimpin bisa memberikan reward kepada pegawai koperasi dari reward tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai serta memberikan punishment kepada pegawai yang kurang disiplin. Dan untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian tentang disiplin kerja dan peningkatan kinerja anggota koperasi

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ahmadi, Hanan. (2009). Factors Affecting Performance Of Hospital Nurses In Riyadh Region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22 (1), 40- 54
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Tero X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45--54.
- Blair, B.F., & Millea, M. (2004). Quantifying the benefits of cooperative education. *Journal of Cooperative Education*, 38(1), 67-72.
- De Jong, C., & Hawley, J. (1995). Making Cooperative Learning Groups Work. *Middle School Journal*, 26(4), 45-48. <https://doi.org/10.1080/00940771.1995.11496127>
- Dessler, Gary. (2003). *Human Resource Management. (Tenth Edition)*. New Jersey: Prentice Hall
- Haddara, M., & Skanes, H. (2017). A reflection on cooperative education: From experience to experiential learning. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 8(1), 67-76.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Kedelapan). Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur`an Batam. *Jurnal Benefita*, 4(3), 560. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.3856>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Moh, dan Basri. (2005). *Performance Appraisal*. (Cetakan Pertama), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedermayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Cetakan Ketiga). Bandung: CV Mandar Maju.
- Syaleh, H. (2017). Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Benefita*, 2(3), 208. <https://doi.org/10.22216/jbe.v2i3.1632>
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak: Mandar Maju.