

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto

Isti Qomaul Khoiryah¹. Suharyanto²
Universitas PGRI Adibuana Surabaya¹²
Koresponden Email : suhariyanto@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menemukan pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai koperasi KPRI JAYA dawarblandong mojokerto. Dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif, dalam penelitian ini memiliki populasi sebesar 65 pegawai. Pada penelitian ini metode pengambilan sampelnya menggunakan sampel titik jenuh dengan jumlah responden 65 pegawai, pada penelitian ini menggunakan kuisioner dalam pengumpulan datanya dan teknis analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to find the effect of work discipline and leadership on the work pweformance of employees of the cooperative KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto. By using a quantitive approach, this study has a population of 65 employees. In this study, the sampling method used a saturations point sampel with the number of respondents being 65 employees, in this sthudy using a questionnaire in data collections and technical data analyiss using multiple linier regressin analyiss with the SPSS programs. The reslud of the study indicate that work discipline and leadershp have a positif effect on the work performance of the cooperative employees of KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto.

Keyword : Fisiplin Kerja, Kepemimpinan, Prstasi Kerja

PENDAHULUAN

Pada tahun 1992 Nomer 25 UUD Republik Indonesia menyatakan semua yang berhubungan tentang koperasi, mengesahkan bahwa koprasi mempunyai artian bentuk usaha branggotakan orang perorang atas dasar hukum koperasi yang melandaskan kegiatan yang mengacu pada prinsip koprasi serta kegiatan perekonomian rakyat yang berdasar azas kekeluargaan. Dalam hal yang berkaitan terhadap demokrasi ekonomi, koperasi juga di artikan sebagai organisasi yang maju serta memiliki sistim pengelolaan secara tertip berorganisasi dann mempunyai azaz. Keahlian yang mempuni menjadi sebuah syarat yang dibutuhkan di era globalisasi saat ini, setiap organisasi mengharapakan sumber daya yang mampu melakukan pekerjaan secara efektif dan efesien sehingga dapat tercapai semua tujuan. Organisasi atau instansi sendiri juga berperan dalam mengolah pegawai supaya pegawai dapat mematuhi peraturan dan norma yang sudah ditetapkan sehingga pegawai dapat disiplin dalam

bekerja serta dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya, disipline kerja ialah satu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Koperasi adalah suatu perkumpulan oleh seseorang yang memiliki kemampuan ekonomis dan terbatas yang memiliki tujuan untuk peningkatan kesejahteraan ekonomi anggota, Safitr (2017).

Pada pasal 3 Undang-Undang No. 25 tahun 1992 tujuan pendirian koperasi saat ini ialah ntuk memajukan kesejahteraan para anggota khususnya pada masyarakat umum dan ikut memajukan perekonomian nasional serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berlandaskan pancasila dan undang-undang dasar tahun 1945. Dalam penelitian ini dilakukan dikoperasi KPRI JAYA, JL. Dawarblandong Mojokerto, Jawa Timur 61354.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Sabirin (2020). Menyatakan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan perestasi kerja, disiplin kerja bisa meningkatkan perestasi kerja dikarenakan dissiplin kerja dapat menyangkut unsur ketaatan dan kepatuhan dalam bekerja. Disiplin kerja juga mempunyai artian kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mematuhi aturan organisasi serta norma sosial yang tertulis. Jumany, Fustiyana (2015). Menyatakan disiplin kerja ialah kesediaan serta kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan

Munasi, Tamali (2019). Menyatakan kepemimpinan adalah sebuah proses untuk pengarahan dan mempengaruhi seseorang lain agar dapat melakukan tugasnya agar tercapai tujuan tertentu. Chaniago (2017). Menyatakan kepemimpinan merupakan orang yang bisa mempengaruhi seseorang sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang ditentukan.

Prestasi Kerja

Sri (2017). Menyatakan prestasi kerja adalah upaya seseorang yang berdasarkan perilaku pribadinya dan persepsi terhadap tugasnya dipekerjaan itu. Simanjuntak (2017). Mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang didapat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diambil oleh peneliti ini merupakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengujian hipotesis. Populasi pada koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto adalah merupakan seluruh pegawai dengan jumlah 65 pegawai. Penelitian ini dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling titik jenuh dengan jumlah responden sebanyak 65 pegawai. Analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda yang didukung beberapa percobaan lainnya serti uji validitas dan uji reliabilitas untuk menegetahui kevalidan kuisioner. Selain itu, dilakukan juga pengecekan ansumsi klasik yang memiliki beberapa riset seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji mutilkolonieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validalitas

Tabele 1

Validalitas

Vriabel	Item	Corelation	Sig	Keterangan
Disiplin(X1)	X1.1	,742	0,000	Valid
	X1.2	,787	0,000	Valid
	X1.3	,811	0,000	Valid
	X1.4	,875	0,000	Valid
	X1.5	,689	0,000	Valid
	X1.6	,824	0,000	Valid
	X1.7	,771	0,000	Valid
	X1.8	,679	0,000	Valid
	X1.9	,757	0,000	Valid
	X1.10	,702	0,000	Valid
	X1.11	,851	0,000	Valid
	X1.12	,681	0,000	Valid
Kepemimpinan(X2)	X2.1	,651	0,000	Valid
	X2.2	,718	0,000	Valid
	X2.3	,679	0,000	Valid
	X2.4	,748	0,000	Valid
	X2.5	,693	0,000	Valid
	X2.6	,542	0,000	Valid
	X2.7	,736	0,000	Valid
	X2.8	,670	0,000	Valid
	X2.9	,563	0,000	Valid
	X2.10	,653	0,000	Valid
	X2.11	,658	0,000	Valid
	X2.12	,727	0,006	Valid
Prestasi(Y)	Y1	,814	0,000	Valid
	Y2	,803	0,000	Valid
	Y3	,839	0,000	Valid
	Y4	,761	0,000	Valid
	Y5	,745	0,000	Valid
	Y6	,707	0,000	Valid
	Y7	,663	0,000	Valid
	Y8	,666	0,000	Valid
	Y9	,838	0,000	Valid
	Y10	,672	0,000	Valid
	Y11	,533	0,000	Valid
	Y12	,619	0,000	Valid

Sumbere : data diolah SPSS 2022

Pada table 1 dilihat keseluruhan item ada pada variabele (X1), k (X2), dan (Y) dapat dinyatakan valid karena nilai probabilitasnya <0,05

Uji Reliabilitas

Tabele 2

Reliabilitas		
Variabel	Alpha	Keterangan
Disiplin(X1)	0,935	Reliabel
Kepemimpinan(X2)	0,886	Reliabel
Prstasi(Y)	0,918	Reliabel

Sumber :data diolah spss 2022

Pada tabel 2 data diperoleh hasil koefisien reliabel α cronbach variabel disiplin kerja (X₁) dengan nilai sebesar 0,935, kepemimpinan (X₂) dengan nilai sebesar 0,886, prestasi kerja (Y) dengan nilai sebesar 0,918 dari semua variabel tersebut nilai cronbach alpha >0,6 maka dapat disimpulkan nilai instrumen penelitian ini bisa dikatakan reliabel

UJI ANSUMSI KLASIK

pada pengujian asumsi klasik masing-masing kategori meliputi uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan model regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk memahami apakah data telah layak atau tidak untuk dianalisis lebih lanjut dengan regresi linier berganda berikut uji regresi linier berganda

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients
	B	Sdt. Error	Beta
1 (constan)	-353		
Disiplin	,447	,143	,375
Kepemimpinan	,591	,146	,487

Sumber : Lampiran Output SPSS, data diolah 2022

Pada tabel 3 dalam penelitian ini persamaan ditulis dalam bentuk *unstandarized coefficients* sebagai berikut :

persamaan regresi linier berganda sebagai berikut ini:

$$Y = -353 + 0,447X_1 + ,591X_2 + e$$

Y = prestasi

X₁ = disiplin kerja

X₂ = kepemimpinan

Persamaan regresi di atas mempunyai makna sebagai berikut:

- a. Konstanta = 0,353

Artinya jika disiplin dan kepemimpinan nilainya 0 maka prestasi kerja meningkat 0,353

- b. Disiplin kerja (X_1) = 0,447
Artinya setiap kenaikan dan penambahan satu-satuan disiplin akan meningkatnya prestasi kerja pegawai sebesar 0,447
- c. Kepemimpinan (X_2) = 0,591
Artinya setiap kenaikan dan pertambahan sat-satuan kepemimpinan akan meningkatnya prestasi kerja pegawai sebesar = 0,591

Uji t

Pengujian hepotesis dengan ujit ang bertujuan untukmelihat hubungan secara parsial antar variabel independen trhadap variabel dependent.

Tabele 4
Hasil Uji t

Model	T	Sig
1 (constan)	,976	,333
Disiplin	3.13	,003
Kepemimpinan	4.061	,000

Sumber : Lampiran Output SPSS, data diolah 2022

Pada tabele 4 diperoleh nilai:

- a. Pada hasil output variabele (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabele (y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,130 dengan tingkat sinifikan $0,003 < 0,05$ variabel (X_1) berpengaruh terhadap variabele (y) pestasi kerja denganhasil pengujian nya Ho ditolak H1 diterima.
- b. Pada hasil output variabele (X_2) memiliki penggaruh positif dan siggnifikan terhadap variabel (y) denggan nilai t_{hitung} sbesar 4,061 denggan tingkat sinifikan $0,000 < 0,05$ variable (X_1) berpengaruh terhadap variabel (Y) prestasi kerja dengan hasil Ho ditolak H1 diterima

UjiF

Table 5
Hasil UjiF

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	20.858	2	10.429	61.732	0,000
Residual	10.474	62	0.168		
Total	31.332	64			

Sumber : Lampiran Output SPSS, data diolah 2022

Pada table 5 uji F diperoleh nilai F_{hitung} besar 61.732 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$, karena nilai $sF_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan variable bebas (X_1) disiplin kerjadan (X_2) kepemimpinan, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable (Y) prestasi kerja.

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X_1) disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto, dengan diperoleh nilai t_{hitung} 3.130 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Sedangkan variabel (X_2) kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto dengan diperoleh nilai t_{hitung} 4,061 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Hasil analisis secara parsial menunjukkan variabel disiplin kerja (X_1) ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y) prestasi kerja pegawai koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto.
2. Hasil analisis secara parsial menunjukkan variabel kepemimpinan (X_2) ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y) prestasi kerja pegawai koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto.
3. Hasil analisis secara simultan menunjukkan variabel disiplin kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai koperasi KPRI JAYA Dawarblandong

SARAN

Berikut saran yang diberikan:

1. Tingkat disiplin yang tinggi pada koperasi KPRI JAYA hendaknya diperhatikan karena dengan tingkat disiplin yang tinggi akan membuat pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja, agar memperoleh pegawai yang memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi dengan hasil kerja yang memuaskan
2. Pemimpin merupakan pengambil keputusan dan tujuan dalam organisasi, serta sangat diharapkan agar bisa memberi contoh yang baik dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto..

3. Agar pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja dalam organisasi, maka hendaknya membuat lingkungan kerja yang nyaman serta menciptakan hubungan kerja antar pemimpin dan pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago, Aspizain. (2017). *Pemimpin Kepemimpinan*, Lentera Ilmu Cendekia: Jakarta Pusat
- Gozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariaten Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Jumali, Faustyan. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Perseo) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), hal 71-79
- Munasip, Tamali. (2019). Pengaruh Kopensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Mnajaemen*, 1(1) , hal 5-60
- Rahayu, Sri. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tool*, 9(1), hal 115-132
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoprasian