



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PADA KOPERASI KARYAWAN USAHA BAKTI PAITON-
PROBOLINGGO**

*The Effect Of Work Discipline On Job Performance Of Employees At Employee
Cooperative "Usaha Bakti" Paiton-Probolinggo*

SKRIPSI

Oleh

**YULI INDAH PRASTIWI
NIM 130910202002**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PADA KOPERASI KARYAWAN USAHA BAKTI PAITON-
PROBOLINGGO**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

**YULI INDAH PRASTIWI
NIM 130910202002**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu memberikan do'a, semangat, motivasi dan dukungan selama mengerjakan skripsi.

1. Bapak dan Ibu tercinta, Bapak Sukarjo (Alm) dan Ibu Homsia terimakasih atas segala ketulusan kasih sayang serta motivasi yang selalu diberikan. Semoga Bapak diterima disisi Allah SWT dan semoga Allah SWT selalu menjaga kesehatan dan kebahagiaan ibu agar dapat terus menjadi penerang bagiku dan kedua kakakku. Do'aku selalu menyertai Bapak dan Ibu selalu.Amin.
2. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Kakak-kakakku tercinta, Didik Supriyanto-Melinda Dwi Puspita Sari dan Akhmad Ubaidillah-Ani Mahfuzah, serta keponaan tersayang Meldikha Putri Arimbi, Muhammad Nabil Syahputra, Meldikha Putri Srikandy, Aisyah Dilara Putri, terimakasih atas segala perhatian, canda tawa, semangat dan do'a yang kalian berikan, semoga kalian semua selalu diberikan kemudahan dalam rezeki dan semua keinginan tercapai.Amin.
4. Kekasih tercinta Totok Hermawan, motivator yang selalu membuat saya semangat untuk menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini, terimakasih untuk segala motivasi, support, do'a dan perhatian.

Jember, 18 Januari 2018

Penulis

MOTTO

“Penderitaan karena disiplin, lebih baik daripada penderitaan karena penyesalan”

-Mario Teguh-



Mario Teguh Golden Ways. www.mtsuperclub.com.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuli Indah Prastiwi

NIM : 130910202002

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah penulis sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Peneliti bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 18 Januari 2018

Yang Menyatakan

Yuli Indah Prastiwi
NIM 130910202002

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PADA KOPERASI KARYAWAN USAHA BAKTI PAITON-
PROBOLINGGO**

Oleh:

YULI INDAH PRASTIWI
NIM : 130910202002

Dosen Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Drs. Sutrisno, M.Si
Dosen Pembimbing II : Dra. Sri Wahjuni, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo” telah diuji dan disahkan pada:

Hari, Tanggal : 18 Januari 2018

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji
Ketua

Dr. Sasongko, M.Si
NIP. 195704071986091001

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP. 195807051985031002

Dra. Sri Wahjuni, M.Si
NIP. 195604091987022001

Mengetahui,

Anggota I

Anggota II

Drs. Rudi Eko Pramono, M.Si
NIP. 195908201988031002

Drs. I Ketut Mastika, MM
NIP. 195905071989031002

Mengesahkan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember
Dekan,

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP. 195808101987021002

RINGKASAN

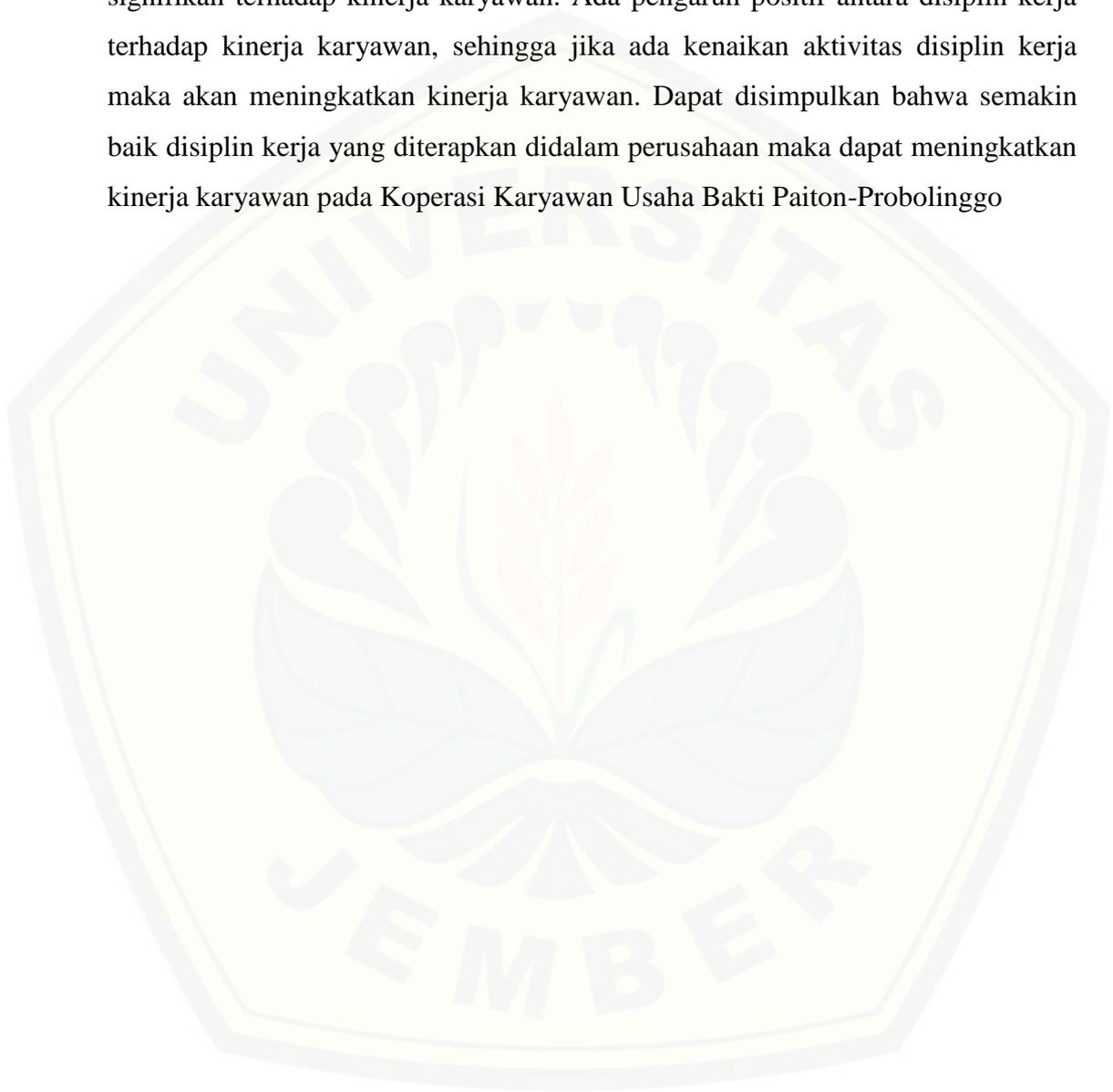
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo; Yuli Indah Prastiwi, 130910202002; 2018: 106 Halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

Kunci sukses suatu perusahaan dengan menerapkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Perubahan lingkungan bisnis yang sangat pesat menuntut sumber daya manusia dalam mencapai keunggulan bersaing. Hal ini berarti perusahaan harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Upaya yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan diperusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai factor, salah satunya adalah disiplin kerja. Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo merupakan koperasi fungsional yang bergerak dalam bidang simpan pinjam, jasa, maupun pengadaan barang yang berada dibawah perusahaan PT. Pembangunan Jawa Bali. Kinerja kantor bagian kantor dapat diukur dengan kualitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Berdasarkan gambar 1.2 masih ada beberapa karyawan kantor yang masih terlambat dalam bekerja. Dan juga di gambar 1.3 masih banyak karyawan kantor yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Koperasi perlu dikelola oleh sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja tinggi dan kinerja karyawan baik, sehingga pihak koperasi mampu memenuhi kebutuhan anggota koperasi serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada anggota koperasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo. Jenis penelitian merupakan metode kuantitatif tipe asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor yang berjumlah 32 responden. Sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Alat analisis yang

digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis deskriptif statistik, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga jika ada kenaikan aktivitas disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan didalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo



PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton- Probolinggo”. Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos, M.M., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis.
4. Drs. Suhartono, M.P., selaku Dosen Pembimbing Akademik;
5. Drs. Sutrisno, M.Si selaku pembimbing I dan Dra. Sri Wahjuni, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, waktu, arahan, motivasi, semangat, kemudahan dan perhatian dalam penyusunan skripsi ini, semoga selalu diberikan limpahan rahmat dari Allah SWT.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember atas segala pengetahuan, pelayanan administrasi dan penyedia referensi.
7. Bapak Munjianto. B, selaku Manager Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton- Probolinggo, terimakasih sudah menerima saya dan memberikan ijin untuk saya melakukan penelitian, sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

8. Ibu Farida Kh selaku Staff SDM dan Penggajian yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, semangat, perhatian dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini, semoga selalu diberikan limpahan rahmat dari Allah SWT.
9. Seluruh Staff Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo, terimakasih sudah membantu dan mendoakan sehingga skripsi ini terselesaikan.
10. Seluruh keluarga besar terimakasih yang memotivasi saya untuk terus bersemangat dan selalu memberikan doa serta dukungan selama perkuliahan ini selesai.
11. Sahabat terbaik Nunung, Mita, Hotim, Bibah, Ita, Ani, Yani, terimakasih atas motivasi, do'a dan dukungannya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
12. Seluruh teman-teman Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2013 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, terimakasih untuk doa dan bantuannya, juga semangat yang diberikan.
13. Seluruh pihak yang belum disebut diatas, terimakasih atas segala bantuan selama proses penulisan skripsi ini.

Peneliti juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan karya tulis ilmiah ini. Akhirnya penulis berharap, semoga karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin

Jember, 18 Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN BIMBINGAN	vi
LEMBAR PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Disiplin Kerja	12
2.2.1 Pengertian Disiplin	12
2.2.2 Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja	14
2.2.4 Macam-macam Disiplin.....	15

2.2.5 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja.....	15
2.2.6 Indikator Disiplin Kerja	16
2.2.7 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja.....	17
2.3 Kinerja Karyawan	18
2.3.1 Pengertian Kinerja	18
2.3.2 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.4 Koperasi.....	21
2.4.1 Pengertian Koperasi.....	21
2.4.2 Prinsip Koperasi	21
2.4.3 Jenis Koperasi.....	22
2.4.4 Fungsi dan Peran Koperasi	24
2.5 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	24
2.6 Penelitian Terdahulu	25
2.7 Kerangka Konseptual.....	26
2.8 Hipotesis.....	27
BAB 3 METODDE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5 Tahap Pengumpulan Data	33
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.7 Skala Pengukuran	38
3.8 Uji Instrumen	39
3.8.1 Uji Validitas	39
3.8.2 Uji Reliabilitas	40
3.8.3 Uji Normalitas.....	40
3.9 Metode Analisis Data.....	40
3.9.1 Analisis Deskriptif Statistik	40
3.9.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	41

3.10 Uji Hipotesis	41
3.11 Kerangka Pemecah Masalah	43
BAB 4 METODE PENELITIAN	45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Sejarah Koperasi Karyawan Usaha Bakti	45
4.1.2 Tujuan, Visi, Misi dan Jatidiri	46
4.1.3 Struktur Organisasi	47
4.1.4 Keanggotaan	48
4.1.5 Fasilitas Koperasi Karyawan Usaha Bakti.....	48
4.1.6 Hari dan Jam Kerja	49
4.1.7 Ketentuan Pemakaian Seragam Kerja dan Id Card.....	49
4.1.8 Sistem Penggajian	50
4.2 Karakteristik Responden	50
4.3 Deskripsi Variabel	52
4.4 Uji Instrumen	56
4.4.1 Hasil Uji Validitas	56
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.4.3 Hasil Uji Normalitas	58
4.5 Analisis Data	59
4.5.1 Analisis Deskriptif Statistik	59
4.5.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	60
4.5.3 Uji Hipotesis	61
4.6 Pembahasan	61
BAB 5 PENUTUP	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo Tahun 2017	3
1.2 Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan dan Ketidakhadiran 32 Karyawan Kantor Koperasi Tahun 2017	4
1.3 Ketepatan Waktu 32 Karyawan Kantor Tahun 2017	6
1.4 Kerapian dalam Berpakaian 32 Karyawan Kantor Tahun 2017	6
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	25
3.1 Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner.....	29
3.2 Data Populasi Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo.....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	37
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	51
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	52
4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	53
4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Mengenai Kinerja Karyawan	55
4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	57
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	58
4.9 Hasil Uji Normalitas	59
4.10 Analisis Deskriptif Statistik	59
4.11 Hasil Regresi Linear Sederhana	60
4.12 Hasil Uji Hipotesis	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	26
3.1 Kerangka Pemecah Masalah	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	68
2. Rekapitulasi Jawaban Responden	74
3. Hasil Uji Validitas	78
4. Hasil Uji Reliabilitas	81
5. Hasil Uji Normalitas	83
6. Hasil Analisis Deskriptif Statistik Dan Analisis Regresi Linear Sederhana	84
7. Tabel t	85
8. Surat Pengantar Dari Lembaga Penelitian Universitas Jember.....	86
9. Surat Penerimaan Ijin Penelitian Dari Koperasi	87
10. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Koperasi	88
11. Struktur Organisasi	89

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan. Manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam dibawa ke dalam perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya. Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam bekerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2009:193) bahwa “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Karyawan yang disiplin dalam bekerja cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan perusahaan, datang ke kantor tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab, dan mentaati aturan-

aturan lainnya diperusahaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan dalam organisasi yang pada nantinya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang diterapkan dalam koperasi ini masuk izin dan pulang kerja sesuai jadwal yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dan memakai seragam kerja yang sudah ditetapkan sesuai prosedur kerja. Dan juga peraturan seperti tidak boleh keluar kantor tanpa izin terlebih dahulu tidak diperkenankan merusak peralatan kantor. Secara teoritis disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja diterapkan dalam sebuah perusahaan maka hal itu dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan tidak menerapkan disiplin karyawan yang baik maka karyawan tidak akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, datang ke kantor tidak tepat waktu dan merasa tidak mempunyai tanggung jawab apapun terhadap tugas dan kewajiban yang dibebankan.

Mangkunegara (2009:69) mengatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Dengan mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin dan melaksanakan segala tugas yang diberikan, kecepatan dalam bekerja, seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan benar dan tidak ada kesalahan, serta tanggungjawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik.

Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo merupakan koperasi fungsional yang bergerak dalam bidang simpan pinjam, jasa, maupun pengadaan barang yang berada dibawah perusahaan PT. Pembangkitan Jawa Bali dan anggota koperasi ini adalah karyawan dari perusahaan tersebut. Koperasi fungsional merupakan jenis koperasi yang beranggotakan pegawai atau karyawan instansi tertentu. Menurut Undang-undang No. 25 tahun 1992 Pasal 4 dijelaskan bahwa koperasi memiliki fungsi dan peranan antara lain yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat, berupaya

mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional, serta mengembangkan kreativitas dan jiwa berorganisasi bagi pelajar bangsa. Tujuan dari berdirinya Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo adalah untuk meningkatkan perekonomian karyawan serta membantu perusahaan dalam pengadaan barang dan jasa yang diperlukan. Walau berada di dalam sebuah perusahaan, koperasi ini berjalan mandiri dalam hal manajemen atau hal lainnya perusahaan PT. Pembangunan Jawa Bali tidak ikut campur dalam pengambilan keputusan. Koperasi ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 169 karyawan, meliputi Ketua Koperasi, Karyawan Kantor dan Karyawan Lapang. Adapun untuk jam kerja karyawan yaitu mulai dari hari Senin-Jum'at pukul 07.30-16.00. WIB. Berikut adalah data karyawan Koperasi karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo.

1.1 Data Karyawan Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo Tahun 2017

NO.	Jenis Karyawan	POSISI	JUMLAH
1.	Ketua	Ketua Koperasi	1
2.	Karyawan Kantor	Karyawan Kantor	32
3.	Karyawan Lapang	Driver	9
4.		Gudang	5
5.		Sinfo	1
6.		Non Core	1
7.		P. Lampu	4
8.		Lingkungan	9
9.		PMK	5
10.		Waker	7
11.		CS. Perumdin	4
12.		CS. Benduman	2
13.		CS. Klontong	2
14.		Pengomposan	4
15.		CS. Coal Handling	11
18.		Tripper	15
19.		CS. Ship Un loader	12
20.		CS. Sarana Lingkungan	8
22.		CS. Boiler	23
22.		CS. Auxiliary	14
Jumlah			169

Sumber: Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan jumlah seluruh karyawan pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo. Penelitian ini fokus pada bagian karyawan kantor karena karyawan kantor berpengaruh terhadap kinerja koperasi. Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo pada tahun 2016 meraih juara 1 dari Radar Bromo dalam kategori koperasi fungsional terbaik se-kabupaten Probolinggo. Hal ini tentunya menjadi suatu kebanggaan tersendiri bagi Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo. Namun prestasi yang sedemikian baiknya tentu ada peran-peran karyawan yang sangat disiplin dan memiliki kinerja tinggi dalam bekerja, sehingga prestasi yang baik dapat disandang oleh perusahaan. Sebagai koperasi fungsional yang tentunya tugas dan tanggung jawab sangat banyak, penting bagi Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo untuk memperhatikan disiplin kerja karyawan. Untuk mengetahui disiplin kerja Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo pada tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan dan Ketidakhadiran 32 Karyawan Kantor Tahun 2017

Bulan	Jumlah Hari Kerja Perbulan	Jumlah Hari Kerja Karyawan	Terlambat	% Terlambat	Rekapitulasi Absensi Kopkar Usaha Bakti Paiton-Probolinggo			%Ketidakhadiran			Jumlah % Ketidakhadiran	% Kehadiran
					A	I	S	A	I	S		
Januari	22	704	19	2,7	5	3	2	0,71	0,43	0,28	1,42	98,58
Februari	20	640	11	1,7	3	6	1	0,47	0,9	0,16	1,53	98,47
Maret	22	704	15	2,1	5	4	2	0,71	0,57	0,28	1,56	98,44
April	18	576	8	1,4	2	3	1	0,35	0,5	0,2	1,05	98,95
Jumlah			52	7,8				2,24	2,4	0,92	5,56	
Rata-rata				1,95							1,39	

Sumber: Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo

Dari tabel 1.2 diatas dengan jumlah 32 karyawan kantor maka dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan kantor Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo yaitu berjumlah 1,95%. Hal ini tampak dari tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya masih ada yang terlambat. Menurut Winaya (dalam Ardana dkk 2012:52) memberikan ukuran disiplin karyawan sebagai berikut, “Apabila tingkat absensi mencapai 2-3% maka hal tersebut merupakan hal yang sangat buruk”. Walau jumlah ketidakhadiran tidak mencapai 2% tetapi ini harus tetap diperhatikan agar tidak terulang kembali pada bulan selanjutnya. Koperasi ini sudah memberikan peringatan setiap harinya jika ada yang terlambat lebih dari 15 menit maka akan potong gaji Rp. 2000 berlaku kelipatannya. Jika ada karyawan yang terlambat lebih dari satu jam maka karyawan tersebut akan ditegur oleh ketua koperasi dan batas keterlambatan dalam koperasi ini yaitu paling lama satu jam setengah dari jam masuk kerja. Ketika karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan maka karyawan tersebut di denda administrasi atau potong gaji sebesar Rp. 50.000 perhari. Apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas lebih dari 3 hari maka akan dikeluarkan Surat Peringatan. Sebelum surat peringatan dikeluarkan karyawan terlebih dahulu di tegur secara lisan oleh pimpinan baru kalau tetap melanggar maka SP akan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan tingkat ketidakhadiran karyawan kantor yang berjumlah 32 karyawan Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo mencapai 1,39%. Hal ini tidak boleh dibiarkan karena tingkat keterlambatan dan tingkat ketidakhadiran akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam organisasi, yang seharusnya pekerjaan selesai dalam waktu satu jam karena ada karyawan yang terlambat maka pekerjaan selesai dalam waktu dua jam, karyawan yang terlambat sangat mengganggu karyawan yang lain, karyawan yang lain sudah mulai bekerja, sedangkan karyawan yang terlambat baru memulai pekerjaan, pandangan karyawan yang lain jadi teralihkan dengan adanya karyawan yang terlambat. Berikut data ketepatan waktu kehadiran dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas pada karyawan kantor Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo.

Tabel 1.3 Ketepatan Waktu 32 Karyawan Kantor Tahun 2017

No	Bulan	% Ketepatan Waktu Kehadiran	% Ketepatan Waktu Menyelesaikan Tugas
1	Januari	98,58	92
2	Februari	98,47	83
3	Maret	98,44	89
4	April	98,95	91

Sumber: Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa data ketepatan waktu kehadiran cenderung mengalami peningkatan tiap bulannya, walau mengalami kenaikan namun harus tetap dilakukan evaluasi mengingat pada bulan maret ketepatan waktu kehadiran mengalami penurunan dan pada bulan april ketepatan waktu mengalami kenaikan kembali. Sedangkan data ketepatan waktu menyelesaikan tugas persentasenya cukup rendah, meskipun rata-rata masih diatas 80% namun hal ini jika tidak segera dilakukan evaluasi dikhawatirkan akan menurun kembali pada bulan selanjutnya. Berikut data kerapian dalam berpakaian karyawan kantor Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo, yaitu:

Tabel 1.4 Kerapian dalam Berpakaian 32 Karyawan Kantor Tahun 2017

Bulan	Jumlah Hari Kerja Perbulan	Jumlah Hari Kerja Karyawan	Tidak Berpakaian Rapi	% Tidak Berpakaian Rapi	Melanggar Aturan	% Melanggar Aturan
Januari	22	704	10	1,42	20	2,84
Februari	20	640	16	2,5	12	1,87
Maret	22	704	13	1,84	15	2,13
April	18	576	9	1,56	10	1,74
Jumlah				7,32		8,58
Rata-rata				1,83		2,15

Sumber: Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa karyawan kantor yang berjumlah 32 karyawan ini belum sepenuhnya mentaati aturan yang telah di tentukan oleh koperasi. Masih banyak karyawan yang berpakaian tidak rapi rata-rata mencapai 18,3%. Karyawan yang dikatakan tidak rapi yaitu karyawan tidak memakai seragam sesuai dengan aturan perusahaan, tidak memakai kartu identitas pada saat bekerja, baju tidak dimasukkan ke dalam celana bagi karyawan laki-laki dan juga tidak menggunakan sabuk celana, serta sepatu yang digunakan kotor. Selanjutnya karyawan juga banyak yang melanggar aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan rata-rata mencapai 2,15%. Melanggar aturan yang dimaksud di atas seperti makanan tidak boleh dibawa ke meja kerja, tidak boleh makan pada saat bekerja, tetap berada ditempat kerja pada jam kerja, ijin jika akan keluar kantor, menjaga dan memelihara barang kantor dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PADA KOPERASI KARYAWAN USAHA BAKTI PAITON-PROBOLINGGO”.

1.2 Rumusan Masalah

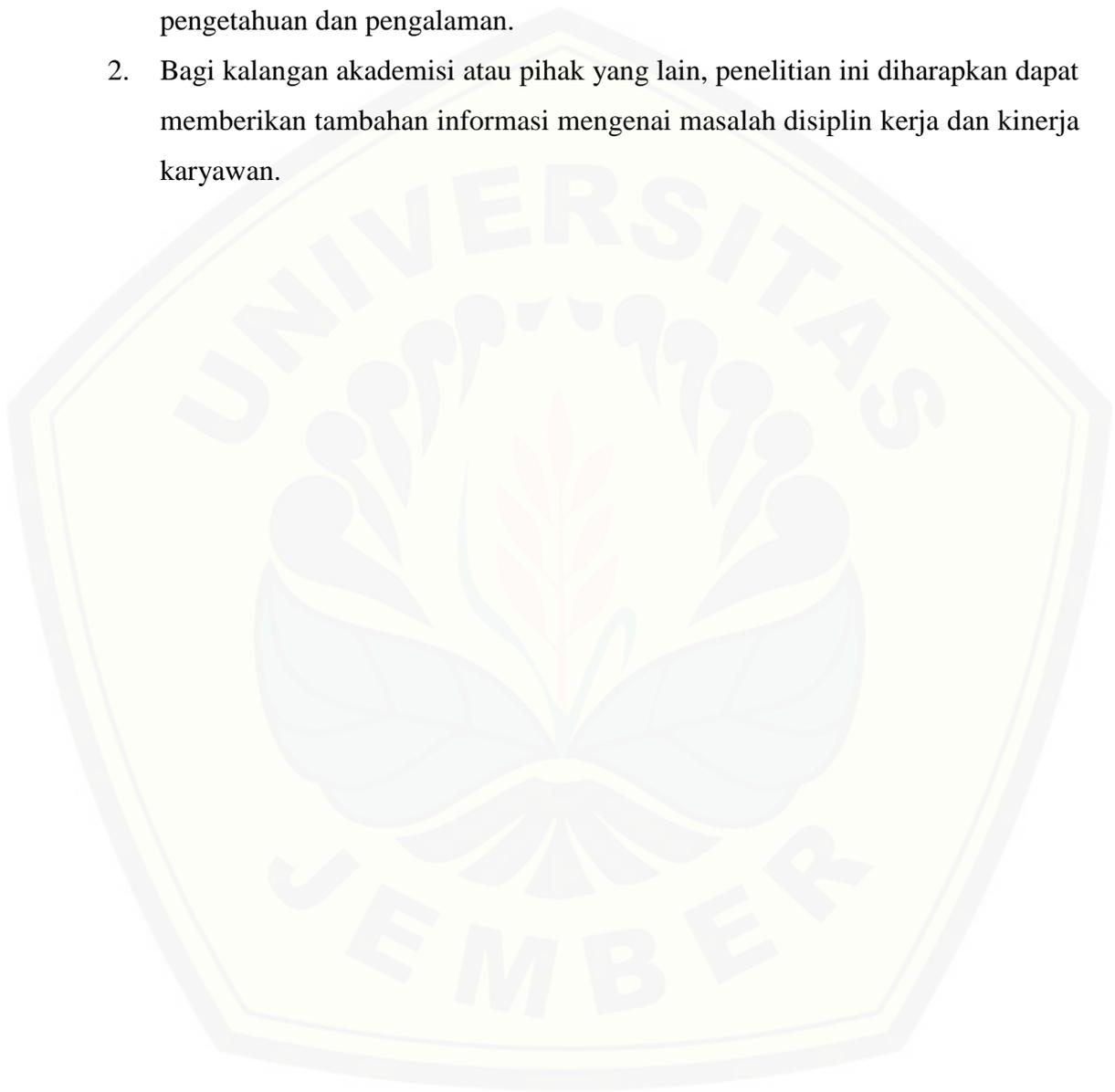
Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini merupakan studi perbandingan antara teori-teori yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan dengan kondisi sesungguhnya yang ada pada perusahaan, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman.
2. Bagi kalangan akademisi atau pihak yang lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai masalah disiplin kerja dan kinerja karyawan.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2007:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:14), manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen”.

Jadi dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebagai ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan secara efektif dan efisien dalam mewujudkan hasil atau tujuan tertentu.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia Menurut Mondy (2008 : 4), “Pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Sofyadi (2008 :6), manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan

transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Selanjutnya dikatakan oleh Hasibuan (2012:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari definisi-definisi diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang mengatur tentang tentang peran sumber daya manusia yang secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan maksimal.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2003:21-23), mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan SDM (*human resources planing*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Sehubungan dengan hal diatas, dapat diketahui fungsi-fungsi sumber daya manusia saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin

Menurut Handoko (2002:208) “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Sedangkan menurut Simamora (2005:674) “Disiplin (*decipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Sedangkan menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2011:86), disiplin adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Latainer (dalam Edy Sutrisno 2011:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Disiplin adalah sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang ada di suatu organisasi.

2.2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002 : 193), merumuskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Hal ini juga dikatakan oleh Sastrohadiwiryono (2005:291) mendefinisikan disiplin kerja adalah “disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Menurut Davis (dalam Mangkunegara , 2011:129), mengemukakan tentang disiplin kerja melalui pernyataan, yang berisi “*Discipline is Management action to enforce organization standards*”. Diartikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Selanjutnya dikatakan oleh Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Mangkunegara (dalam Sinambela 2012:239), bahwa disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatuhannya pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi”.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kewajiban karyawan untuk mematuhi segala peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditentukan oleh perusahaan, karena disiplin bersifat mengikat maka jika peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan dilanggar maka akan mendapatkan sanksi.

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:292), secara khusus tujuan disiplin kerja, sebagai berikut:

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
- d. Pegawai dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;

- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dari tujuan disiplin diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja adalah tuntutan bagi pegawai agar menepati segala peraturan dan kebijakan perusahaan dengan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2.2.4 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Tohardi dikutip dari Moenir (2002:394) disiplin kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. Disiplin terhadap waktu

Yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu, seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.

- b. Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan

Yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

2.2.5 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Husein (2000:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- a. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.

- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- h. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

2.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (dalam Edy Sutrisno 2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Dapat dilihat dari :

- 1) Jam masuk kerja (Tingkat ketepatan jam masuk kerja)
- 2) Jam istirahat (Tingkat ketepatan jam istirahat)
- 3) Jam pulang kerja (Tingkat ketepatan jam pulang kerja).

b. Taat terhadap peraturan perusahaan/organisasi

Peraturan atau tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap serta dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Dapat dilihat dari:

- 1) Cara berpakaian, tingkat berpakaian sesuai dengan yang diharapkan perusahaan
- 2) Sopan santun, tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Dapat dilihat dari :

- 1) Melaksanakan tugas sesuai dengan koordinasi tugas dan jabatan
- 2) Mempunyai hubungan baik dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan. Dapat dilihat dari:

- 1) Berada ditempat kerja selama jam kerja, ijin jika akan keluar
- 2) Menjaga dan memelihara barang perusahaan dengan baik, serta menjaga pembrosan waktu

Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

2.2.7 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2001:293), tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi karyawan yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang dan disiplin berat. Berikut ini penjelasan tentang sanksi-sanksi disiplin kerja.

a. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi Disiplin Ringan misalnya :

- 1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- 2) Teguran Tertulis
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

b. Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi Disiplin Sedang misalnya :

- 1) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana karyawan lainnya.
- 2) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
- 3) Penundaan program promosi bagi karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

c. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya :

- 1) Tingkat jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- 2) Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai karyawan biasa bagi yang memegang jabatan.
- 3) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri karyawan yang bersangkutan.
- 4) Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai karyawan di perusahaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah

ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya di katakana oleh Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Selanjutnya menurut Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (*job standard*). Menurut Wirawan (2012:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan dari aktivitas atau pekerjaan dalam menyelesaikan atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan pada profesi atau jabatan dalam waktu tertentu.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002: 42) menjelaskan: "Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari dua faktor yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin tinggi pulalah tingkat keberhasilan pekerja tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:549) kinerja karyawan adalah hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur secara objektif dan dilakukan secara berkala. Adapun menurut Wirawan (2012:18) kinerja karyawan adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang terdiri

dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi ada hubungannya dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:263) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standart, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari beberapa pendapat diatas, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan dengan membandingkan standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009 : 75) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah sebagai penilaian terhadap seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dalam menyelesaikan.
- c. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah mengukur seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Kuantitas tidak digunakan karena

pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo kuantitas sudah terlaksana pada pelaksanaan tugas, hal itu karena setiap harinya pasti ada job description untuk masing-masing karyawan yang harus diselesaikan dalam jam kerja karyawan.

2.4 Koperasi

2.4.1 Pengertian Koperasi

Koperasi adalah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi di Indonesia, menurut UU tahun 1992, didefinisikan sebagai badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Di Indonesia, prinsip koperasi telah dicantumkan dalam UU No. 12 Tahun 1967 dan UU No. 25 Tahun 1992. Prinsip koperasi di Indonesia kurang lebih sama dengan prinsip yang diakui dunia internasional dengan adanya sedikit perbedaan, yaitu adanya penjelasan mengenai SHU (Sisa Hasil Usaha).

Koperasi berbentuk Badan Hukum menurut Undang-Undang No.12 tahun 1967 adalah (Organisasi) ekonomi rakyat yang berwatak sosial, beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama, berdasarkan asas kekeluargaan. Kinerja koperasi khusus mengenai perhimpunan, koperasi harus bekerja berdasarkan ketentuan undang-undang umum mengenai organisasi usaha (perseorangan, persekutuan, dsb.) serta hukum dagang dan hukum pajak.

2.4.2 Prinsip Koperasi

Prinsip koperasi adalah suatu sistem ide-ide abstrak yang merupakan petunjuk untuk membangun koperasi yang efektif dan tahan lama.

1. Prinsip koperasi terbaru yang dikembangkan *International Cooperative Alliance* (Federasi koperasi non-pemerintah internasional) adalah:

- a. Keanggotaan yang bersifat terbuka dan sukarela
 - b. Pengelolaan yang demokratis
 - c. Partisipasi anggota dalam ekonomi
 - d. Kebebasan dan otonomi
 - e. Pengembangan pendidikan, pelatihan, dan informasi
2. Di Indonesia sendiri telah dibuat UU no. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian. Prinsip koperasi menurut UU no. 25 tahun 1992 adalah:
- a. Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka
 - b. Pengelolaan dilakukan secara demokrasi
 - c. Pembagian SHU dilakukan secara adil sesuai dengan jasa usaha masing-masing anggota
 - d. Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal
 - e. Kemandirian
 - f. Pendidikan perkoperasian
 - g. Kerjasama antar koperasi
3. Prinsip Koperasi berdasarkan UU No. 17 Th. 2012, yaitu:
- a. Modal terdiri dari simpanan pokok dan surat modal koperasi(SMK)

2.4.3 Jenis Koperasi

1. Jenis Koperasi menurut fungsinya
 - a. Koperasi pembelian/pengadaan/konsumsi adalah koperasi yang menyelenggarakan fungsi pembelian atau pengadaan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan anggota sebagai konsumen akhir. Di sini anggota berperan sebagai pemilik dan pembeli atau konsumen bagi koperasinya.
 - b. Koperasi penjualan/pemasaran adalah koperasi yang menyelenggarakan fungsi distribusi barang atau jasa yang dihasilkan oleh anggotanya agar sampai di tangan konsumen. Di sini anggota berperan sebagai pemilik dan pemasok barang atau jasa kepada koperasinya.

- c. Koperasi Produksi adalah koperasi yang menghasilkan barang dan jasa, dimana anggotanya bekerja sebagai pegawai atau karyawan koperasi. Di sini anggota berperan sebagai pemilik dan pekerja koperasi.
- d. Koperasi Jasa adalah koperasi yang menyelenggarakan pelayanan jasa yang dibutuhkan oleh anggota, misalnya: simpan pinjam, asuransi, angkutan, dan sebagainya. Di sini anggota berperan sebagai pemilik dan pengguna layanan jasa koperasi.

Apabila koperasi menyelenggarakan satu fungsi disebut koperasi tunggal usaha (single purpose cooperative), sedangkan koperasi yang menyelenggarakan lebih dari satu fungsi disebut koperasi serba usaha (multi purpose cooperative).

2. Jenis koperasi berdasarkan tingkat dan luas daerah kerja

a. Koperasi Primer

Koperasi primer adalah koperasi yang minimal memiliki anggota sebanyak 20 orang perseorangan.

b. Koperasi Sekunder

Koperasi sekunder adalah koperasi yang terdiri dari gabungan badan-badan koperasi serta memiliki cakupan daerah kerja yang luas dibandingkan dengan koperasi primer. Koperasi sekunder dapat dibagi menjadi :

- 1) Koperasi pusat = adalah koperasi yang beranggotakan paling sedikit 5 koperasi primer
- 2) Gabungan koperasi = adalah koperasi yang anggotanya minimal 3 koperasi pusat
- 3) Induk koperasi = adalah koperasi yang minimum anggotanya adalah 3 gabungan koperasi

3. Menurut Lingkungan Usaha

- a. Koperasi fungsional merupakan jenis koperasi yang beranggotakan pegawai atau karyawan instansi tertentu.
- b. Koperasi unit desa (KUD) merupakan salah satu bentuk koperasi yang ada di pedesaan dan bergerak di berbagai bidang usaha
- c. Koperasi sekolah beranggotakan siswa-siswa di lingkungan sekolah. Pendirian koperasi sekolah berperan sebagai sarana siswa untuk belajar berwirausaha, mengembangkan kemampuan berorganisasi, menumbuhkan kebiasaan inovasi, belajar menyelesaikan permasalahan, dan menumbuhkan kerja sama antarsiswa.

2.4.4 Fungsi dan Peran Koperasi

Menurut Undang-undang No. 25 tahun 1992 Pasal 4 dijelaskan bahwa koperasi memiliki fungsi dan peranan antara lain yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat, berupaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional, serta mengembangkan kreativitas dan jiwa berorganisasi bagi pelajar bangsa.

2.5 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin kerja adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian. Disiplin kerja mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan. Disiplin mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran dalam bekerja. Hariadja (2002:300), menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian yang

penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja”. Selanjutnya Wilson Bangun (2012:230), menyatakan: “Melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi”. Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai. jika karyawan mematuhi peraturan maka menggambarkan suatu disiplin yang baik dan akan berdampak pada kinerja karyawan.

2.6 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi dan pedoman bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Secara ringkas tinjauan penelitian terdahulu adalah, sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Fudin Zainal Abidin (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Seven Dream Residence Jember	Disiplin Kerja, Kinerja, Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linier Sederhana	Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung
2	Edi Purnomo (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Seven Dream Residence Jember	Disiplin Kerja, Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linier Sederhana	Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan Seven Dream Residence Jember dengan arah positif
3	Holifah Risva Nur (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada AHASS Berkah Jaya Motor Genteng Banyuwangi	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada AHASS Berkah Jaya Motor Genteng Banyuwangi
4	Yuli Indah Prastiwi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Sederhana	

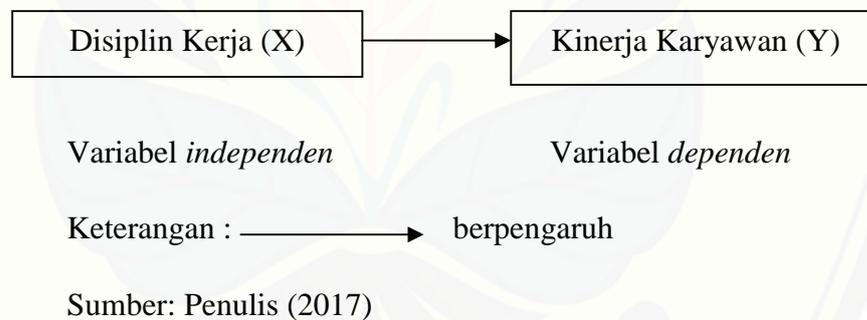
Sumber: Data diolah dari penelitian empiris, 2017

2.7 Kerangka Konseptual

Menurut Bungin B. (2005:92) pembatasan konsep dalam penelitian tidak hanya untuk menghindari salah maksud dalam memahami konsep penelitian dan membatasi penelitian, tetapi batasan konsep amat diperlukan untuk peabaran variabel penelitian maupun indikator-indikator variabel.

Penelitian ini variabel yang digunakan yaitu, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan perusahaan lainnya. Sedangkan kinerja karyawan memiliki indikator kualitas, kuantitats, tanggung jawab. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 diatas merumuskan kerangka konseptual yang menunjukkan atau mengarahkan pola variabel indpenden (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

2.8 Hipotesis

Menurut Sugiono (2011:96), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini didasarkan atas teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris, oleh sebab itu yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:11), menyatakan bahwa “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Pendekatan ini dapat membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Tipe penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data dari responden dan melakukan pengolahan data angka untuk memperoleh kesimpulan. Menurut Sugiyono (2012:15), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka dan data kualitatif yang diangkakan. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sifatnya induktif. Artinya, penelitian dengan metode kuantitatif berangkat dari sebuah teori. Metode penelitian ini sering kali digunakan untuk menguji dan membuktikan kebenaran suatu teori. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana menggunakan alat analisis SPSS (Statistic Program for Social Science).

Jadi kesimpulan dari rancangan penelitian ini menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif yang berangkat dari sebuah teori.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton- Probolinggo yang beralamat di Jl. Raya Surabaya-Situbondo 137 Probolinggo.

Penelitian ini mengukur apakah ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Waktu Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan langsung pada responden. Penyebaran kuesioner dibagikan pada tanggal 30 Oktober - 2 November 2017 dengan penyebar kuesioner sebanyak 32 yang di sebar pada karyawan kantor Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton- Probolinggo. Rincian distribusi kuesioner dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.1. Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	32	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang kembali namun tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner kembali dan dapat diolah	32	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 32 kuesioner, dengan tingkat pengambilan sebesar 100% yang berarti keseluruhan kembali dan dapat diolah.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:119) menyatakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kantor yang berjumlah 32 karyawan. Berikut data populasi karyawan Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo.

Tabel 3.2 Data Populasi Koperasi Karyawan Usaha Bakti
Paiton-Probolinggo

No.	Jenis Karyawan	Jumlah	Keterangan
1.	Ketua Koperasi	1	
2.	Karyawan Kantor	32	Populasi
3.	Karyawan Lapang	136	
4.	Jumlah	169	

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan tabel 3.1 di atas populasi pada penelitian ini adalah karyawan kantor yang berjumlah 32 karyawan. Alasan pemilihan populasi pada bagian karyawan kantor saja karena karyawan kantor menjadi panutan atau alat ukur kinerja koperasi terutama kinerja karyawan lapang. Karyawan lapang melihat karyawan kantor taat terhadap aturan maka karyawan lapang juga melakukan hal yang sama. Jika kinerja kantor baik maka koordinasi karyawan lapang juga pasti baik. Mengingat karyawan lapang tidak memerlukan skill dan keahlian khusus, tugas karyawan lapang hanya sebagai *Cleaning Service* dan sopir saja dengan koordinasi yang baik dari karyawan kantor kinerja karyawan lapang sudah tidak perlu dikhawatirkan lagi.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:62) bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dan besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi yang ada. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan kantor yang berjumlah 32 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh, yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011:96).

Alasan peneliti menggunakan sampel jenuh karena semua karyawan kantor yang populasinya berjumlah 32 karyawan sudah dianggap mewakili dan bisa dijadikan sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data adalah kumpulan fakta atau angka atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik suatu kesimpulan (Siregar, 2014:16).

1. Jenis Data

Menurut Santoso (2016:6-7) jenis data menurut sifatnya terbagi menjadi dua kelompok data, yaitu:

a. Data kualitatif

Data kualitatif adalah jenis data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka, seperti struktur organisasi, uraian tugas dan unit kerja. Data kualitatif dapat dibedakan berupa pendapat (pernyataan) atau *judgement* sehingga tidak berupa angka akan tetapi berupa kata-kata atau kalimat.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka, seperti data jumlah responden, jumlah responden menurut jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.

2. Sumber Data

Sumber data adalah salah satu yang paling vital dalam penelitian. Kesalahan dalam menggunakan atau memahami sumber data, maka data yang diperoleh tidak sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti harus mampu

memahami sumber data mana yang digunakan dalam penelitiannya. Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian sosial yaitu :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2004:129), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data di tempat penelitian. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa observasi, wawancara, kuesioner.

1) Observasi

Observasi adalah pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang fenomena yang diinginkan (Sugiyono, 2014:235). Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data awal dalam penelitian.

2) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak kompeten dalam perusahaan. Singarimbun (2005:24) menyatakan bahwa “Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi dengan pihak lain”. Berdasarkan pengertian tersebut wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada HRD Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo. Hal ini bertujuan untuk menggali informasi lebih mendalam tentang profil perusahaan dan hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3) Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono, 2014:230). Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada Karyawan Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo yang dijadikan sampel guna memperoleh tanggapan atau penilaian dari karyawan.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2004:129), data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber data. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berupa dokumen yang diperlukan dalam penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi:

1) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari perusahaan. “Pada intinya metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis” (Bungin, 2008:144). Data-data tersebut antara lain data tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, target perusahaan, jumlah karyawan dan data-data lain yang menunjang kelengkapan dalam penelitian.

2) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah insentif dan tunjangan. Hal ini dilakukan guna mendapat pengetahuan dan teknik-teknik sebagai alat untuk mendukung penelitian ini.

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan sumber data diambil secara langsung atau primer. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena analisis datanya berupa angka atau jumlah responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur efek disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo.

3.5 Tahap Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang fenomena yang diinginkan (Sugiyono, 2014:235). Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data awal dalam penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono, 2014:230). Kuesioner dalam penelitian ini berupa pertanyaan yang diberikan kepada karyawan bagian kantor pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari perusahaan. “Pada intinya metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis” (Bungin, 2008:144). Data-data tersebut antara lain data tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, target perusahaan, jumlah karyawan dan data-data lain yang menunjang kelengkapan dalam penelitian.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari seseorang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2011:39). Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Menurut

Singodimejo (dalam Edy Sutrisno 2011:94) indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Dapat dilihat dari :

- 1) Jam masuk kerja (Tingkat ketepatan jam masuk kerja)
- 2) Jam istirahat (Tingkat ketepatan jam istirahat)
- 3) Jam pulang kerja (Tingkat ketepatan jam pulang kerja).

b. Taat terhadap peraturan perusahaan/organisasi

Peraturan atau tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap serta dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Dapat dilihat dari:

- 1) Cara berpakaian, tingkat berpakaian sesuai dengan yang diharapkan perusahaan
- 2) Sopan santun, tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Dapat dilihat dari :

- 1) Melaksanakan tugas sesuai dengan koordinasi tugas dan jabatan
- 2) Mempunyai hubungan baik dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan. Dapat dilihat dari:

- 1) Berada ditempat kerja selama jam kerja
- 2) Menjaga barang perusahaan dengan baik.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009:39). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009 : 75) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah:

a. Kualitas

Sebagai penilaian terhadap seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas ini dapat dilihat dari kerapian pegawai.

b. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah mengukur seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

c. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Disiplin	Disiplin Kerja (X)	a. Taat terhadap aturan waktu	1) Masuk ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan;
			2) Istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan;
			3) Pulang sesuai jadwal pulang yang telah ditetapkan.
		b. Taat terhadap peraturan perusahaan	4) Memakai seragam sesuai dengan aturan;
			5) Mengenakan kartu tanda identitas;
			6) Sopan terhadap atasan dan sesama pekerja
		c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	7) Melaksanakan tugas sesuai dengan koordinasi tugas dan jabatan;
			8) Mempunyai hubungan baik dengan unit kerja lain.
		d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	9) Berada ditempat kerja selama jam kerja;
			10) Menjaga barang perusahaan dengan baik.
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas	1) Karyawan teliti dalam mengerjakan tugasnya;
			2) Bekerja tidak asal-asalan.
		b. Pelaksanaan Tugas	3) Menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tepat waktu;
			4) Menunda-nunda pekerjaan dalam menyelesaikan tugas
		c. Tanggung Jawab	5) Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab;
			6) Mau menerima resiko dari hasil pekerjaan.

Sumber : Data diolah penulis (2017)

3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran data merupakan suatu dasar penilain dari hasil penelitian melalui kuisioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2004:36), “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social”. Untuk analisis kuantitatif skala *likert* dapat diukur dengan memberikan skor atas item-item yang dipergunakan. Skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan interval empat (afour-point likert scale). Alasan digunakan skala likert karena memiliki kebaikan dibandingkan tipe yang lain yaitu relatif mudah, selain itu menurut (Sidik dan Muis, 2009:172) skala Likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pandangan atau sikap responden tentang issue yang dipertanyakan, dengan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, dengan kriteria jawaban seperti yang sudah dijelaskan diatas. Adapun skala pengukuran dalam penilitian ini adalah sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------------------------|---|
| 1. Sangat Benar / Selau / Sederajat | 4 |
| 2. Benar / Sering / Sederajat | 3 |
| 3. Tidak Benar / Kadang-Kadang / Sederajat | 2 |
| 4. Sangat Tidak Benar / Tidak Pernah / Sederajat | 1 |

Menurut Hadi (1991:20) skala likert bisa dimodifikasi dari 5 jawaban menjadi 4 jawaban dengan menghilangkan jawaban netral berdasarkan hal-hal berikut ini:

- Kategori ditengah mempunyai arti ganda, biasanya diberikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberikan jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
- Tersedianya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya ke arah setuju atau tidak setuju.

- c. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah satu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2002:145). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment person's* yaitu mengkorelasikan tiap-tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Pengujian validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (Syofian Siregar, 2014:48):

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi Product Moment

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel (jawaban responden)

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2013:221). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan *Cronbach Alpha (a)* $>0,60$. Instrument dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $<0,60$ (Priyatno, 2010:97).

3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas berdasarkan *kolmogorov-smirnov test* dengan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* jika signifikan $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan jika signifikan $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Umar 2010:79).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2011:169). Menurut Priyatno (2010:12) analisis deskriptif statistik ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik

terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif statistic bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, mean, dan standart deviasi

3.9.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2011:237), regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut adalah rumus regresi linier sederhana:

$$= a + b X_1$$

Keterangan :

- = subjek atau nilai dalam variabel dependen yang diprediksi
- a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = koefisien regresi, b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun
- X₁ = subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

Penelitian regresi linier sederhana digunakan sebagai metode statistic yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

3.10 Uji Hipotesis

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012:139).

Dengan rumus:

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

t =tes signifikan dengan angka korelasi

b_i =koefisien regresi

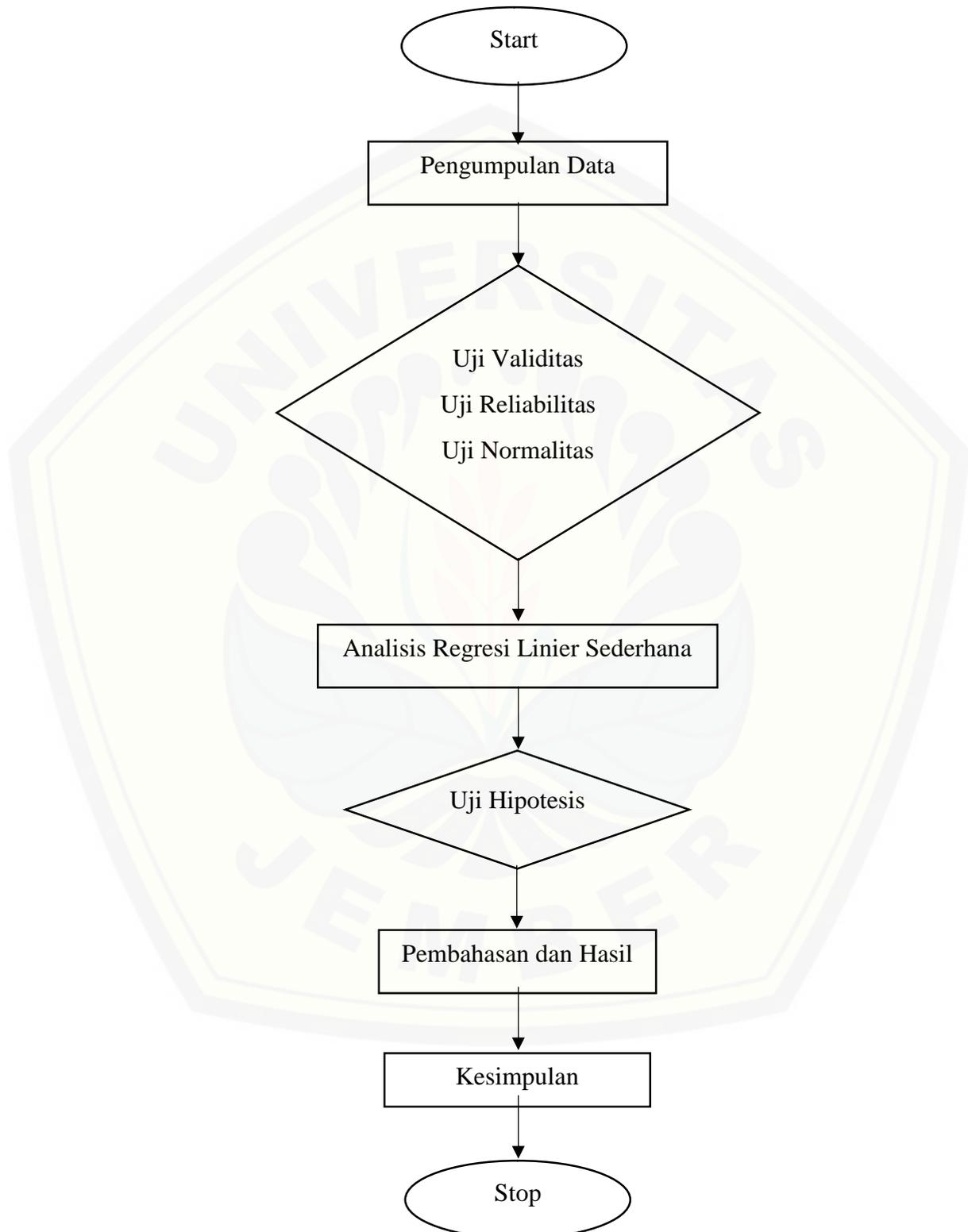
$Se(b_i)$ =standar error dari koefisien korelasi

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%.

Pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima. Maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_a diterima. Maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- c. Jika $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel, maka H_a diterima. Maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- d. Jika $-t$ hitung $>$ $-t$ tabel, maka H_0 diterima. Maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

3.11 Kerangka Pemecah Masalah



Gambar 3.1. Kerangka Pemecah Masalah

Keterangan :

- a. Start, yaitu tahap awal mengenai persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian. Data ini diperoleh dari Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo.
- c. Uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas untuk mengevaluasi sejauh mana instrument dikatakan valid, reliabel dan normal.
- d. Analisis regresi linier sederhana, untuk menentukan seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) baik secara parsial maupun simultan.
- e. Uji hipotesis, dilakukan untuk mengetahui pengaruh di setiap variabel yang diukur. Pengujian ini dilakukan dengan uji t.
- f. Pembahasan dan hasil, hasil yang diperoleh dengan perhitungan yang dilakukan sebelumnya lalu di bahas.
- g. Kesimpulan, tahap menyimpulkan hasil penelitian.
- h. Stop, artinya bagian akhir dari penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo

Pada awalnya organisasi ini bergerak dalam bidang usaha core bisnis (Usaha Primer) yang berkaitan dengan kebutuhan dan kesejahteraan anggota yaitu simpan pinjam. Seiring dengan perkembangan bisnis dan peluang yang dihadapi KKUB dilingkungan Unit Pembangkitan Jawa Bali dan Unit Usaha lainnya, lingkup bisnis KKUB mulai berkembang kebidang lain (usaha sekunder) yaitu bidang pengadaan barang / jasa dan kontraktor unit pembangkit.

Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo adalah koperasi karyawan yang terletak di Jl. Raya Surabaya-Situbondo 137 Probolinggo. Koperasi Karyawan Usaha Bakti PT PJB Unit Pembangkit Paiton yang selanjutnya disingkat KKUB berbadan hukum Nomor : 7726/BH/94 didirikan pada tanggal 28 April 1994 adalah Koperasi yang dibentuk oleh, dari dan untuk karyawan PT PLN (Persero) Sektor Paiton dengan tujuan sebagai wadah untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraannya dibawah payung suatu badan hukum dan menangkap peluang bisnis. Dalam perkembangannya dengan restrukturisasi PLN, maka PLN Sektor Paiton menjadi PT PJB II Unit Pembangkitan Paiton dan PT PJB II Unit Pemeliharaan Paiton sehingga KKUB pun berubah nama menjadi Koperasi Karyawan Usaha Bakti PT PJB Unit Pembangkit Paiton dan Unit Pemeliharaan Paiton.

Selanjutnya PT PJB II Unit Pembangkitan Paiton dan Unit Pemeliharaan Paiton berubah PT PJB Unit Pembangkitan paiton dan Unit Pemeliharaan Paiton sehingga nama KKUB melekat pada nama Perusahaan dimana anggota bekerja. Akhirnya pada tanggal 28 Maret 2007 PT PJB UP dan Uhar Paiton di gabung mejadi satu dengan nama PT PJB Unit Pembangkitan Paiton dan KKUB berganti sebutan menjadi "*KOPKAR Usaha Bakti PT PJB Paiton*"

4.1.2 Tujuan, Visi, Misi dan Jatidiri

Pengelolaan aktivitas suatu organisasi diperlukan suatu konsep visi dan misi agar seluruh kegiatan yang dilakukan dapat terfokus pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Tujuan, visi, misi dan jatidiri yang dimiliki Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo

a. Tujuan

Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945

b. Visi

Menjadi Koperasi berskala Nasional yang maju, dinamis dan profesional dengan tetap berpegang pada jatidiri Koperasi

c. Misi

Misi Koperasi adalah:

- 1) Meningkatkan profesionalisme perangkat Koperasi (Rapat Anggota, Pengurus, dan Pengawas)
- 2) Menyediakan barang dan jasa yang berkualitas dan bersaing
- 3) Memberikan kepuasan pelanggan, menjaga komitmen dan kepercayaan pelanggan dengan pelayanan yang handal dan optimal
- 4) Memberikan pelayanan yang optimal untuk peningkatan kesejahteraan anggota
- 5) Ikut serta dalam pembangunan ekonomi dan menunjang pelaksanaan kegiatan usaha secara aktif dengan mengajak mitra usaha lainnya baik BUMN, Swasta, Perbankan maupun gerakan Koperasi lainnya

d. Jatidiri Koperasi

Jatidiri Koperasi merupakan sikap, pola pikir dan perilaku yang dilakukan secara konsisten dan konsekuen dalam kegiatan Koperasi sesuai dengan definisi, nilai-nilai dan prinsip-prinsip Koperasi. Definisi, nilai-nilai dan prinsip-prinsip Koperasi yang dimaksud adalah mengacu pada definisi, nilai-nilai dan prinsip-prinsip yaitu:

- 1) Definisi Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang -seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.
- 2) Nilai yang melandasi kegiatan Koperasi adalah kekeluargaan, menolong diri sendiri, bertanggungjawab, demokrasi, persamaan, berkeadilan dan kemandirian.
- 3) Prinsip-prinsip Koperasi adalah :
 - a. Keanggotaan Koperasi bersifat sukarela dan terbuka
 - b. Pengelolaan dilakukan secara demokratis
 - c. Pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota
 - d. Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal
 - e. Kemandirian
 - f. Pendidikan perkoperasian
 - g. Kerjasama antar Koperasi

4.1.3 Struktur Organisasi

Perusahaan biasanya memiliki hierarki struktur kepengurusan atau kepegawaian, mulai dari pimpinan perusahaan kemudian diturunkan pada masing-masing unit atau bidang. Setiap bagiannya memiliki peran dan fungsi masing-masing tidak ada bentuk baku dalam bentuk struktur bergantung pada kebutuhan perusahaan itu sendiri. Struktur organisasi diperlukan guna memperjelas hak, wewenang, tanggungjawab, dan diskripsi kerja untuk setiap posisi dalam struktur tersebut. Selain itu struktur organisasi juga berfungsi untuk mensinergitaskan antara divisi yang satu dengan yang lain atau departemen yang satu dengan yang lain.

4.1.4 Keanggotaan

Anggota koperasi terdiri dari dua anggota, yaitu:

a. Anggota

Anggota adalah karyawan PT Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkit Paiton yang masih berdinasi aktif dan terdaftar didalam Buku Daftar Anggota.

b. Anggota Luar Biasa

Anggota luar biasa adalah anggota yang Purna Bakti PT Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkit Paiton. Karyawan PT Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkit Paiton yang menjalani mutasi/ pindah ke unit lain yang sebelumnya telah terdaftar sebagai anggota koperasi dengan masa keanggotaan lebih dari 6 tahun terus menerus tanpa terputus.

Anggota luar biasa memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan Anggota sebagai anggota Koperasi terkecuali dipilih dan memilih sebagai pengurus atau pengawas dan meminta diadakan rapat anggota.

4.1.5 Fasilitas Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo

Adapun fasilitas yang terdapat di Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton Probolinggo adalah sebagai berikut:

a. Ruang Tunggu

Ruang tunggu yang disediakan dilengkapi dengan pendingin ruangan (AC) dan media informasi (koran) dan lemari penghargaan koperasi tersebut.

b. Tempat Beribadah

Tempat beribadah yang disediakan berupa ruangan yang dijadikan tempat sholat.

c. Toilet

Toilet yang disediakan ada dua (pria dan wanita)

d. Meeting Room

Tempat karyawan untuk melaksanakan rapat dan berdiskusi.

4.1.6 Hari dan Jam Kerja

Hari kerja dan jam kerja aktif seluruh karyawan Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo sebagai berikut :

- a. Bagian Helper dan Administrasi
 - Hari Aktif : Senin s/d Jumat
 - Jam : 07.30 WIB s/d 16.00 WIB
 - Istirahat : 12.00 WIB s/d 12.30 WIB
- b. Bagian Cleaning Service
 - Hari Aktif : Senin s/d Jumat
 - Jam : 07.30 WIB s/d 16.00 WIB
 - Istirahat : 12.00 WIB s/d 12.30 WIB
 - Hari : Sabtu
 - Jam : 07.30 WIB s/d 12.00 WIB

4.1.7 Ketentuan Pemakaian Seragam Kerja dan Id Card

Ketentuan pemakaian seragam kerja dan Id Card bagi karyawan Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo selama hari hari, sebagai berikut :

- a. Bagi Karyawan Induk dan Outsorching
 - Hari Senin s/d Selasa : Seragam Abu-Abu dan Id Card
 - Hari Rabu s/d Kamis : Seragam Biru Kuning dan Id Card
 - Hari Jum'at : Bebas Rapi dan Id Card
- b. Bagi Cleaning Service
 - Hari Senin s/d Selasa : Seragam Abu-Abu dan Id Card
 - Hari Rabu s/d Kamis : Seragam Biru Kuning dan Id Card
 - Hari Jum'at : Bebas Rapi dan Id Card
 - Hari Sabtu : Baju Promosi dan Id Card

4.1.8 Sistem Penggajian

Sistem penggajian karyawan yang diterapkan Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo disesuaikan berdasarkan ketentuan pemerintah yaitu Upah Minimum Regional (UMR) kabupaten Probolinggo.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kantor yang berjumlah 32 orang. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama masa kerja.

a. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 32 responden, jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	23	71,88
Perempuan	9	28,12
Jumlah	32	100

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. Koperasi ini banyak karyawan laki-laki karena koperasi ini adalah koperasi fungsional, selain dalam bidang simpan pinjam koperasi ini juga bergerak dalam bidang jasa dan pengadaan barang. Karyawan perempuan hanya mengatasi satu bidang saja yaitu simpan pinjam, sedangkan karyawan laki-laki dibagi menjadi 2 bidang, koordinasi dalam bidang jasa dan koordinasi dalam bidang pengadaan barang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari 32 responden, pendidikan terakhir responden terbagi dalam 4 kelompok yaitu SMA, D1, D3, S1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA	8	25
D1	5	15,62
D3	7	21,88
S1	12	27,5
Jumlah	32	100

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak adalah responden yang pendidikan S1. Karena yang dibutuhkan dalam koperasi bagian karyawan kantor, karyawan yang menguasai atau paham dalam hal keuangan dan pengorganisasian.

c. Karakteristik Reponden Berdasarkan Umur

Dari 32 responden, umur responden dibagi menjadi 3 kelompok. Umur 26-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan umur.

Tabel 4.3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
26 - 35 tahun	15	46,88
36 - 45 tahun	9	28,12
46 – 55 tahun	8	25
Jumlah	32	100

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan umur paling banyak adalah responden yang berusia diantara 26–35 tahun sebanyak 16 orang. Hal ini menunjukkan bahwa usia tersebut adalah usia produktif yang mempunyai arti bahwa karyawan dapat mengerti tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Dari 32 responden, lama masa kerja responden terbagi dalam 3 kelompok yaitu 1–10 tahun, 11-20 tahun, 21–30 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 -10 tahun	10	31,25
11 – 20 tahun	15	46,88
21- 30 tahun	7	21,87
Jumlah	32	100

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Usaha Bakti Paiton-Probolinggo cukup berpengalaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat ditunjukkan dari karyawan bagian karyawan kantor yang telah bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 15 orang. Karyawan yang bekerja dengan masa kerja 11-20 tahun akan mempengaruhi kemajuan koperasi, karena karyawan sudah mengerti dan paham dengan kondisi koperasi sehingga karyawan akan berusaha untuk memajukan koperasi.

4.3 Deskripsi Variabel

Model penggambaran mengenai informasi jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan kuesioner pada variabel-variabel penelitian adalah dengan

menggunakan presentase. Berikut ini adalah hasil distribusi responden atas tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuesioner variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

a. Disiplin Kerja

Variabel pada penelitian ini diukur melalui 10 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Mengenai Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Selalu	% Selalu	Sering	% Sering	Kadang- kadang	% Kadang- kadang	Tidak Pernah	%Tidak Pernah
1	Bapak/Ibu masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan?	11	34,38	20	62,5	1	3,13	0	0
2	Bapak/Ibu istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan ?	7	21,88	17	53,13	8	25	0	0
3	Bapak/Ibu pulang sesuai jadwal pulang yang telah ditetapkan oleh perusahaan ?	6	18,75	20	62,5	6	18,8	0	0
4	Pada saat bekerja Bapak/Ibu memakai seragam sesuai dengan aturan yang berlaku ?	5	15,63	23	71,88	2	6,25	2	6,25
5	Saat bekerja Bapak/Ibu mengenakan kartu tanda identitas ?	8	25	21	65,63	3	9,38	0	0
6	Apakah Bapak/Ibu berperilaku sopan terhadap atasan ?	9	28,13	18	56,25	5	15,63	0	0
7	Apakah Bapak/Ibu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pekerjaan?	7	21,88	18	56,25	6	18,75	1	3,13
8	Dalam bekerja apakah Bapak/Ibu mempunyai hubungan baik dengan karyawan lain ?	8	25	17	53,13	6	18,75	1	3,13
9	Apakah Bapak/Ibu tetap berada di tempat kerja selama jam kerja ?	4	12,5	21	65,63	5	15,63	2	6,25
10	Saat berkerja apakah Bapak/Ibu menggunakan barang perusahaan dengan baik ?	7	21,88	14	43,75	9	28,13	2	6,25
Rata-rata			22,5		59,07		14,07		2,5

Sumber: Data Primer, data diolah 2017

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pada pertanyaan Bapak/Ibu masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagian besar responden menjawab sering sebesar 20 (62,5%). Pada pertanyaan pada saat jam istirahat, apakah Bapak/Ibu istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebagian besar responden menjawab sering sebesar 17 (53,15%). Pada pertanyaan Bapak/Ibu pulang sesuai jadwal pulang yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagian besar responden menjawab sering sebesar 20 (62,5%). Pada pertanyaan pada saat bekerja Bapak/Ibu memakai seragam sesuai dengan aturan yang berlaku sebagian besar responden menjawab sering sebesar 23 (71,88%). Pada pertanyaan saat bekerja Bapak/Ibu mengenakan kartu identitas sebagian besar responden menjawab sering sebesar 21 (65,63%). Pada pertanyaan apakah Bapak/Ibu berperilaku sopan terhadap atasan sebagian besar responden menjawab sering sebesar 18 (56,25%). Pada pertanyaan apakah Bapak/Ibu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pekerjaan sebagian besar responden menjawab sering sebesar 18 (56,25%). Pada pertanyaan dalam bekerja apakah Bapak/Ibu mempunyai hubungan baik dengan karyawan lain sebagian besar responden menjawab sering sebesar 17 (53,13%). Pada pertanyaan apakah Bapak/Ibu tetap berada di tempat kerja selama jam kerja sebagian besar responden menjawab sering sebesar 21 (65,63%). Pada pertanyaan saat bekerja apakah Bapak/Ibu menggunakan barang perusahaan dengan baik sebagian besar responden menjawab sering sebesar 14 (43,75%). Rata-rata penilaian responden mengenai disiplin kerja di Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo kebanyakan karyawan menjawab sering mencapai 59,07%, indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pertanyaan pada saat bekerja Bapak/Ibu memakai seragam sesuai dengan aturan yang berlaku mencapai 71,88%.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan kantor di Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton- Probolinggo merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Variabel pada penelitian ini diukur melalui 6 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel kinerja karyawan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Selalu	% Selalu	Sering	% Sering	Kadang- kadang	% Kadang- kadang	Tidak Pernah	%Tidak Pernah
1	Apakah Bapak/Ibu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan ?	10	31,25	21	65,63	1	3,125	0	0
2	Pada saat bekerja apakah Bapak/Ibu tidak asal-asal dalam bekerja ?	9	28,13	19	59,38	4	12,5	0	0
3	Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tepat waktu ?	12	37,5	18	56,25	2	6,25	0	0
4	Apakah Bapak/Ibu menunda-nunda pekerjaan dalam menyelesaikan tugas ?	0	0	2	6,25	22	68,75	8	25
5	Apakah Bapak/Ibu tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang di berikan oleh pimpinan??	18	56,25	14	43,75	0	0	0	0
6	Apakah Bapak/Ibu siap menerima resiko dari hasil pekerjaan??	16	50	16	50	0	0	0	0
	Rata-rata		33,86		46,8		15,10		2,5

Sumber: Data Primer, data diolah 2017

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pada pertanyaan apakah Bapak/Ibu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan sebagian besar responden menjawab sering sebesar 21 (65,63%). Pada pertanyaan pada saat bekerja apakah Bapak/Ibu tidak asal-asalan dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sering sebesar 19 (59,38%). Pada pertanyaan apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tepat waktu sebagian besar responden menjawab sering sebesar 18 (56,25%). Pada pertanyaan apakah Bapak/Ibu menundanunda pekerjaan dalam menyelesaikan tugas sebagian besar

responden menjawab kadang-kadang sebesar 22 (68,75%). Pada pertanyaan apakah Bapak/Ibu tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan sebagian besar responden menjawab selalu sebesar 18 (56,25%). Pada pertanyaan apakah Bapak/bu siap menerima resiko dari hasil pekerjaan sebagian besar responden menjawab selalu dan sering karena nilai keduanya sama yaitu sebesar 16 (50%). Rata-rata penilaian responden mengenai kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo kebanyakan karyawan menjawab sering mencapai 46,88%, indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pertanyaan apakah Bapak/Ibu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan mencapai 65,63%.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan mengkorelasikan tiap pernyataan/ pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Priyatno, 2010:75). Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013:52). Dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = pernyataan di angga valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = pernyataan dianggap tidak valid

Berikut adalah hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Rxy	Sig	a	Keterangan
X.1.1	0,439	0,012	< 0,05	Valid
X.1.2	0,590	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,370	0,037	< 0,05	Valid
X1.4	0,469	0,007	< 0,05	Valid
X.1.5	0,423	0,016	< 0,05	Valid
X.1.6	0,355	0,046	< 0,05	Valid
X.1.7	0,413	0,019	< 0,05	Valid
X.1.8	0,495	0,004	< 0,05	Valid
X.1.9	0,475	0,006	< 0,05	Valid
X.1.10	0,438	0,012	< 0,05	Valid
Y1.1	0,672	0,000	< 0,05	Valid
Y1.2	0,677	0,000	< 0,05	Valid
Y.1.3	0,520	0,002	< 0,05	Valid
Y1.4	0,361	0,042	< 0,05	Valid
Y1.5	0,676	0,000	< 0,05	Valid
Y1.6	0,679	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3

Dari hasil tersebut, maka diperoleh data yang menyatakan bahwa dari 16 item pernyataan yang diberikan kepada 32 responden ini mempunyai nilai *product moment pearson's* dengan signifikan kurang dari 0,05 yang berarti valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan kepada responden dari setiap pernyataan tiap variabel pada penelitian ini mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relative konsisten. Suatu kuesioner dikatakan variabel apabila jawaban seorang sampel terhadap pertanyaan atau pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Artinya pertanyaan atau pernyataan tersebut jelas,

mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alfa* (α). suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alfa* (α) $> 0,60$ yaitu apabila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama, tetapi sebaiknya bila *alpha* (α) $< 0,60$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Berikut pada tabel 4.8 disajikan hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,650	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,635	6	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memunyai koefisien alpha (α) yang cukup besar yaitu $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.4.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *kolmogrov-smirno test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Priyatno, 2010:71). Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Will		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Disiplin Kerja	.139	32	.118	.949	32	.134
Kinerja Karyawan	.140	32	.144	.944	32	.096

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan disiplin sebesar $0,134 > 0,05$ dan nilai signifikan kinerja $0,096 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji normal.

4.5 Analisis Data

4.5.1 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistic ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif statistic bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, mean, dan standart deviasi (Priyatno, 2010:12). Adapun hasil uji analisis deskriptif bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Statistik

Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
Disiplin Kerja (X)	32	22	35	30,16	3,081
Kinerja Karyawan (Y)	32	15	22	18,62	1,963
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel 4.1, berkaitan dengan analisis deskriptif statistik dapat dilihat bahwa dengan data sebanyak 32, variabel disiplin kerja (X) mempunyai rata-rata 30,16, dengan nilai minimal 22 dan maksimal 35, sedangkan standar deviasi

sebesar 3,081%. Variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai rata-rata 18,62, dengan nilai minimal 15 dan maksimal 22, sedangkan standar deviasinya sebesar 1,963%.

4.5.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2011:237). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah mempunyai arah positif atau negatif. Berikut adalah hasil analisis regresi sederhana.

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linear Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	11.668	3.287		3.549	.001
Disiplin (X1)	0.231	0.108	0,362	2.127	.042

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,668 + 0,231 X_1$$

Berdasarkan analisis regresi di atas data diketahui bahwa nilai dari a adalah 11,668. Hal ini menunjukkan bahwa saat disiplin (X) bernilai 0, maka kinerja (Y) yang bernilai 11,668. Sedangkan nilai dari b adalah 0,231, hal ini menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,231.

4.5.3 Uji Hipotesis

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan nilai statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5%. Hasil pengujian uji t dapat dilihat dari tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Disiplin Kerja (X)	2,127	1,69726	0,042 < 0,05

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dengan taraf signifikan 5% diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.127 > 1.69726$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 5% yaitu $0,042 < 0,05$, maka data disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mempunyai pengertian bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian karyawan kantor pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo. T_{hitung} mempunyai nilai positif, maka jika ada peningkatan pada variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan kantor pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dari analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pada Koperasi karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo. Hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo” adalah diterima. Hal ini berarti bahwa apabila disiplin mempunyai nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan kantor pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo.

Adapun jawaban responden mengenai disiplin kerja sebagai variabel independent yang terdiri dari 4 indikator yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Taat terhadap aturan waktu dalam bentuk masuk ke tempat kerja tepat waktu, istirahat sesuai waktu yang telah ditetapkan dan pulang sesuai jadwal yang telah ditetapkan menjadikan karyawan bersungguh-sungguh mengikuti aturan atau pedoman kerja, sehingga menciptakan kecakapan dan keefektifitas dalam memanfaatkan situasi kerja, dan menciptakan adanya kesesuaian tugas yang dibebankan oleh manajemen sehingga tanggung jawab pekerjaan dapat dilaksanakan selama jam kerja dan memberikan hasil pekerjaan baik karena karyawan telah bertindak sesuai ketentuan yang telah ditentukan. Taat terhadap peraturan perusahaan menunjukkan suatu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan dengan baik seperti memakai seragam, mengenakan kartu identitas dan sopan terhadap atasan. Dengan berusaha mentaati peraturan di perusahaan telah membentuk efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan waktu kerja, sehingga hasil kerja yang ditampilkan oleh karyawan dapat dicapai dengan maksimal sesuai dengan harapan manajemen tanpa penyimpangan peraturan dan kecurangan terutama pada laporan pekerjaan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan menunjukkan suatu kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan koordinasi tugas dan jabatan serta mempunyai hubungan baik dengan unit kerja lain. Dengan berusaha melaksanakan tugas sesuai dengan koordinasi hal ini membuktikan karyawan sudah berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan mempunyai hubungan baik dengan unit lain ini menandakan bahwa kesolidaritas dalam bekerja tetap terjaga dengan baik. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan dengan berada ditempat kerja selama jam kerja, ijin jika akan keluar dan memberitahu jika akan telat ke kantor pada saat ada tugas luar dinas, serta menjaga dan memelihara barang perusahaan dengan baik, serta menjaga pemborosan. Dengan mentaati peraturan di perusahaan telah membentuk efisiensi dan efektifitas dalam penggunaan waktu kerja sehingga hasil kerja yang

ditampilkan oleh karyawan dapat dicapai dengan baik sesuai dengan harapan atau keinginan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 11,668 + 0,231 X_1$. Artinya ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga jika ada kenaikan aktivitas disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Uji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka hasil uji hipotesis dapat diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.127 > 1,69726$ dan nilai signifikan yaitu $0,042 < 0,05$, maka data disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pada Koperasi Usaha Bakti Paiton-Probolinggo dengan arah positif.

5.2 Saran

1. Perusahaan diharapkan perlu untuk menentukan S.O.P (Standart Operasional Prosedure) terhadap ketentuan standart kerja waktu dan disiplin kerja untuk lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Fudin Zainal. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Skripsi*. Bandung: Universitas Winaya Mukti Bandung
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Bandung: Erlangga.
- Burgin, Buhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT BumiAksara
- _____.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2000. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.

- Hans, Prinsip-prinsip Koperasi dan Undang-undang Koperasi, Direktorat Jenderal Koperasi, 1980
- Hendar & Kusnadi, Ekonomi Koperasi, Lembaga Penerbit FEUI, 2005, hal 18-23
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi Sepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Nur, Holifa Risva. 2017. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada AHASS Berkah Jaya Motor Genteng Banyuwangi*. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- _____. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Purnomo, Edi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Seven Dream Residence Jember*. Skripsi. Jember: Universitas Jember
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rosman. 2014. *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. (2753-2766 ISSN 0000-00000). Universitas Mulawarman.
- Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

- _____. 2009. *Metode Penelitian Administrasi (Dilengkapi dengan Metode R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-14. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sidik Moh Dan Saludin Muis. 2009. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2005. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sinambela, Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Universitas Jember. 2016. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember.
- Yama, Indo. 2008. *Modul: Metodologi Penelitian Disertai Contoh Kasus Dengan Analisis SPSS*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan Kantor

Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswi jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1). Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo”**. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon dengan hormat Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan partisipasinya dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan setahun terakhir. Adapun pernyataan yang diberikan, tidak mempublikasikan serta dijamin kerahasiaan pernyataan, karena data tersebut hanya digunakan untuk penyelesaian skripsi.

Demikian permohonan ini disampaikan, terimakasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan ini.

Hormat Saya,

Yuli Indah Prastiwi

NIM. 130910202002

LEMBAR KUESIONER

1. Identitas Responden

Nomer Responden :..... (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :Laki-laki/Perempuan *)

Umur :..... Tahun

Pendidikan Terakhir :.....

Lama Masa Kerja :..... Tahun

Keterangan : *) Coret yang tidak perlu

2. Petunjuk Pengisian

Pilih salah satu jawaban dengan tanda (X) yang di anggap paling sesuai dengan kenyataan yang dialami selama setahun terakhir.

Disiplin Kerja**a. Taat Terhadap Aturan Waktu**

1. Bapak/Ibu masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan oleh perusahaan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
2. Pada saat jam istirahat, apakah Bapak/Ibu istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

3. Bapak/Ibu Pulang sesuai jadwal pulang yang telah ditetapkan oleh perusahaan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
- b. Taat Terhadap Aturan Perusahaan**
4. Pada saat bekerja Bapak/Ibu memakai seragam sesuai dengan aturan yang berlaku?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
5. Saat bekerja Bapak/Ibu mengenakan kartu tanda identitas ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
6. Apakah Bapak/Ibu berperilaku sopan terhadap atasan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

c. Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan

7. Apakah Bapak/Ibu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pekerjaan ?
 - a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar
8. Dalam bekerja apakah Bapak/Ibu mempunyai hubungan baik dengan karyawan lain ?
 - a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar

d. Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan

9. Apakah Bapak/Ibu tetap berada di tempat kerja selama jam kerja ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
10. Saat berkerja apakah Bapak/Ibu menggunakan barang perusahaan dengan baik ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

Kinerja Karyawan**a. Kualitas**

1. Apakah Bapak/Ibu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan ?
 - a. Sangat Teliti
 - b. Teliti
 - c. Tidak Teliti
 - d. Sangat Tidak Teliti
2. Pada saat bekerja apakah Bapak/Ibu tidak asal-asal dalam bekerja ?
 - a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar

b. Pelaksanaan Tugas

3. Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tepat waktu ?
 - a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar
4. Apakah Bapak/Ibu menunda-nunda pekerjaan dalam menyelesaikan tugas ?
 - a. Tidak Pernah
 - b. Kadang-kadang
 - c. Sering
 - d. Selalu

c. Tanggung Jawab

5. Apakah Bapak/Ibu tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang di berikan oleh pimpinan?
 - a. Sangat Tanggung Jawab
 - b. Tanggung Jawab
 - c. Tidak Tanggung Jawab
 - d. Sangat Tidak Tanggung Jawab

6. Apakah Bapak/Ibu siap menerima resiko dari hasil pekerjaan?
 - a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN**Disiplin Kerja**

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Disiplin
1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	31
3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	29
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	32
5	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	34
6	3	2	2	3	4	3	1	4	3	3	28
7	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34
8	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
9	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	32
10	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	27
11	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	25
12	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	27
13	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28
14	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	30
15	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	32
16	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	31
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	2	3	3	1	3	3	3	4	3	4	29
19	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	32
20	3	2	2	3	3	3	4	2	1	1	24
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31

22	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	32
23	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	22
24	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	34
25	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	27
26	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	33
27	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	33
28	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
29	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	31
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	30
31	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	28
32	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	29

Kinerja Karyawan

NO.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Kinerja
1	3	3	3	2	4	4	19
2	3	3	3	2	3	3	17
3	4	4	3	2	4	4	21
4	4	4	4	2	4	4	22
5	4	3	4	3	4	4	22
6	3	3	3	2	4	4	19
7	4	4	4	2	4	4	22
8	3	4	3	2	4	4	20
9	3	3	3	2	3	3	17
10	3	2	4	1	3	3	16
11	3	4	3	2	3	4	19
12	3	3	3	2	3	3	17
13	3	3	4	2	4	4	20
14	4	4	4	2	4	4	22
15	4	4	3	1	4	4	20
16	3	3	3	2	3	3	17
17	3	3	3	1	3	3	16
18	3	3	2	3	3	4	18
19	3	3	3	2	4	4	19
20	3	2	3	2	3	3	16

21	2	3	2	2	3	3	15
22	3	4	4	2	3	3	19
23	3	3	3	1	3	4	17
24	3	2	3	2	4	3	17
25	3	3	3	1	4	3	17
26	3	4	4	2	4	4	21
27	4	3	3	2	4	3	19
28	4	3	4	1	3	3	18
29	4	2	4	1	4	3	18
30	3	3	4	1	4	3	18
31	4	3	4	2	4	3	20
32	3	3	3	2	3	4	18

	Sig. (2-tailed)	.890	.169	.703	.992	.371	.131		.533	.959	.743	.019
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item_8	Pearson Correlation	.079	.000	.068	.000	.221	.257	.114	1	.234	.148	.495**
	Sig. (2-tailed)	.667	1.000	.711	1.000	.224	.156	.533		.197	.419	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item_9	Pearson Correlation	.214	.118	.215	.118	-.017	-.093	-.009	.234	1	.263	.475**
	Sig. (2-tailed)	.240	.519	.237	.519	.926	.613	.959	.197		.146	.006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item_10	Pearson Correlation	.061	.206	.000	-.064	.127	.043	-.060	.148	.263	1	.438*
	Sig. (2-tailed)	.738	.258	1.000	.727	.489	.817	.743	.419	.146		.012
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
skor_total	Pearson Correlation	.439*	.590**	.370*	.469**	.423*	.355*	.413*	.495**	.475**	.438*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.037	.007	.016	.046	.019	.004	.006	.012	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.255	.541**	-.036	.482**	.182	.672**
	Sig. (2-tailed)		.159	.001	.845	.005	.318	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
item_2	Pearson Correlation	.255	1	.125	.186	.223	.556**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.159		.496	.308	.220	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
item_3	Pearson Correlation	.541**	.125	1	-.216	.365*	.000	.520**
	Sig. (2-tailed)	.001	.496		.234	.040	1.000	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32
item_4	Pearson Correlation	-.036	.186	-.216	1	.045	.356*	.361*
	Sig. (2-tailed)	.845	.308	.234		.807	.046	.042
	N	32	32	32	32	32	32	32
item_5	Pearson Correlation	.482**	.223	.365*	.045	1	.378*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.005	.220	.040	.807		.033	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
item_6	Pearson Correlation	.182	.556**	.000	.356*	.378*	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.318	.001	1.000	.046	.033		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
skor_total	Pearson Correlation	.672**	.677**	.520**	.361*	.676**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.042	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS**Disiplin Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	10

Kinerja Karyawan**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	6

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin	.139	32	.118	.949	32	.134
Kinerja	.140	32	.114	.944	32	.096

a. Lilliefors Significance Correction

**LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS DESKRIPTIF STATISTIK DAN ANALISIS
REGRESI LINEAR SEDERHANA**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	32	22	35	30.16	3.081
Kinerja	32	15	22	18.62	1.963
Valid N (listwise)	32				

Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.668	3.287		3.549	.001
	Disiplin	.231	.108	.362	2.127	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 11,668 + 0,231 X_1$$

= variabel dependen

a = konstanta

b = koefisien regresi, b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun

X₁ = variabel independen

LAMPIRAN 7. TABEL t

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

LAMPIRAN 9. SURAT PENERIMAAN IJIN PENELITIAN DARI KOPERASI

	KOPERASI KARYAWAN USAHA BAKTI PT PEMBANGKITAN JAWA - BALI PAITON Jl. Raya Surabaya - Situbondo Km. 137 Paiton, Probolinggo Telepon 62 (0335) 774805 Facsimile 62 (0335) 771804 Website : http://usahabakti.com
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nomor : 013 / KKUB / V / 2017 Paiton, 15 Mei 2017
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth:
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
Jl. Kalimantan – Kampus Tegalboto
Jember - 65121

Menunjuk Surat saudara Nomor : 1614 / UN25.1.2 / LT / 2017, tanggal 27 April 2017, Perihal Permohonan Ijin Konsultasi Penelitian pada prinsipnya :

~~DAPAT / TIDAK DAPAT~~

Menerima Sdri. Yuli Indah Prastiwi mahasiswa Universitas Jember untuk melaksanakan Penelitian di Kantor kami.

Selanjutnya, pegawai / karyawan yang ditunjuk sebagai pembimbing di kantor kami adalah :

Nama : FARIDA Kh
Jabatan : STAF SDM & PENGAJIAN

Setelah selesai melaksanakan Penelitian, diminta untuk menyerahkan laporannya kepada Kopkar Usaha Bakti Paiton.

Demikian untuk menjadikan maklum dan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih,

MANAGER,

MUNJANTO. B

**LAMPIRAN 10. SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN
PENELITIAN DARI KOPERASI**

 **KOPERASI KARYAWAN USAHA BAKTI
PT PEMBANGKITAN JAWA - BALI PAITON**
Jl. Raya Surabaya - Situbondo Km. 137 Paiton, Probolinggo
Telepon 62 (0335) 774805 Facsimile 62 (0335) 771804 Website : <http://usahabakti.com>

SURAT KETERANGAN
No : 033 Ket / KKUB / X / 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Munjianto, B
Jabatan : Manajer Kopkar Usaha Bakti

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Yuli Indah Prastiwi
PTS : Universitas Jember
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Administrasi Bisnis
NIM : 130910202002
Alamat : Jl. Kampung Melayu No. 91 Rt.02 / Rw 02 Kraksaan Wetan
Probolinggo

Telah Melakukan survey/research Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KOPKAR " USAHA BAKTI " PT. PJB Paiton, sebagai syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana (S1) di Universitas Jember.
Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Paiton, 15 Oktober 2017
Manajer


MUNJANTO, B

LAMPIRAN 11. STRUKTUR ORGANISASI

