

Korelasi Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Fausan Makassar

Correlation of Work Discipline with Employee Work Performance at Multi-Enterprise Cooperative Fausan Makassar

Fadli Mas'uri^{*1}, Lukman Setiawan², Moh. Akhtar SRED³, Ahmad Muchlis⁴

*Email: fadlimasuri08@gmail.com

¹Program Studi Psikologi, Universitas Indonesia Timur

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

³Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia Timur

⁴Program Studi Peternakan, Fakultas Pertanian, Universitas Bosowa

Diterima: 14 Januari 2025 / Disetujui: 30 April 2025

ABSTRAK

Setiap organisasi berupaya meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan visi, misi, tujuan dan strategi organisasinya. Pencapaian kualitas kerja karyawan tidaklah mudah diwujudkan dalam suatu organisasi, karena banyak pertimbangan yang menyebabkan sulitnya pencapaian kualitas kerja terpenuhi. Metode penelitian yang dilaksanakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 25 orang yang seluruhnya adalah seluruh karyawan pada Kantor Koperasi Serba Usaha Fauzan Makassar. Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Maka disarankan kepada para mitra usaha agar senantiasa mampu memberikan disiplin kerja secara terus-menerus kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan secara lebih profesional, lebih giat, tepat waktu dan dengan loyalitas yang tinggi.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Koperasi Serba Usaha

ABSTRACT

Every organization strives to improve the quality of work in accordance with its vision, mission, goals and organizational strategy. Achieving employee work quality is not easy to achieve in an organization, because there are many considerations that make it difficult to achieve work quality. The research method carried out in this research is quantitative descriptive. The population and sample used were 25 people, all of whom were all employees at the Fauzan Makassar Multi-Business Cooperative Office. Based on the description of the results and discussion, it can be concluded that there is a positive relationship between work discipline and employee work performance. The higher the employee's work discipline, the higher the employee's work performance. So it is recommended to business partners to always be able to provide continuous work discipline to employees to carry out work more professionally, more actively, on time and with high loyalty.

Keywords: Work Performance, Work Discipline, Koperasi Serba Usaha



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Organisasi akan berhasil jika dapat mengembangkan manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari adanya

kemauan yang baik (*goodwill*) dari organisasi tersebut dalam memperhatikan pentingnya kinerja pegawai (Yuniadi Mayowan et al., 2018). Hal ini disadari

oleh pihak manajemen, sumber daya manusia organisasi, bahwa setiap kemajuan yang diraih atau dicapai oleh suatu organisasi terlihat dari hasil kerja atau output kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu menghadapi dunia kerja yang semakin maju dan berkembang, dituntut setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas dalam memberikan pelayanan, sesuai dengan dinamika yang dihadapi organisasi kerja. Upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan diperlukan dukungan organisasi yang memiliki pengembangan manajemen sumber daya manusia yang mampu mewujudkan visi, misi, tujuan dan strategi organisasi (Lagale et al., 2014).

Hasil kerja atau output kerja yang dicapai tidak terlepas dari andil kualitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai kualitas kerja yang tinggi tentu tidak terlepas dari hasil kerja yang dinilai berdasarkan tingkat pencapaian hasil kerja yang sesuai kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dan efektifitas kerja (Wenas dan Logor, 2015).

Hasil kerja yang sesuai kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dan efektivitas kerja tentu tidak mudah dicapai tanpa mengupayakan kualitas kerja karyawan terus ditingkatkan secara terencana, terarah dan berkesinambungan

(Wardani et al., 2022). Upaya meningkatkan kualitas karyawan banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung dan menghambat tercapainya kualitas kerja yang tinggi (Baehaki dan Faisal, 2020).

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan ditemukan hasil sementara bahwa dua tahun terakhir ini terjadi penurunan kualitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan indikasi adanya suatu permasalahan tenaga kerja yang terjadi pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Fauzan Makassar. Fenomena aktual yang dihadapi saat ini oleh karyawan di kota Makassar, khususnya karyawan koperasi adalah suatu kesenjangan di dalam meningkatkan kualitas kerja menghadapi dinamika kerjanya. Terlihat beberapa fenomena bahwa hasil kerja dari tinjauan kuantitas kerja mengalami penurunan dari tahun ke tahun atau terjadi pengalihan pengembangan unit kerja dari aspek jumlah, volume dan kapasitas kerja dari berbagai proyek-proyek pekerjaan rutin dan pembangunan unit kerja.

Perhatian terhadap disiplin kerja dan keterampilan kerja menunjukkan fenomena aktual dari banyaknya aktivitas kerja yang tidak terselesaikan sesuai dengan jadwal perencanaan kerja, pelaksanaan kerja, pengawasan kerja, dan

berbagai orientasi kerja yang tidak efisien penggunaan waktu kerja dari batas-batas penggunaan waktu kerja yang telah ditetapkan dan disepakati (Nelson, 2004).

Hasil penelitian yang dilakukan (Hadiwijaya, 2017) ditemukan fenomena aktual mengenai masih banyak pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan belum efektif sesuai manfaat kerja yang telah dilakukan, sehingga ditemukan banyak kegiatan kerja yang terbengkalai, tidak selesai sesuai manfaat yang diharapkan, dan adanya aktivitas kerja yang tumpang tindih dalam pelaksanaannya.

Fenomena aktual atau gejala yang mendasar tersebut, sehingga kualitas kerja karyawan perlu diupayakan untuk ditingkatkan dengan memperhatikan adanya pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan komitmen kerja yang berlaku pada karyawan Kantor Koperasi Serba Usaha (KSU) Fauzan Makassar.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan menurut pandangan sebahagian karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja yaitu masih perlu ditingkatkan faktor disiplin kerja, keterampilan kerja, kepemimpinan organisasi dan pemberian kompensasi kerja kepada setiap karyawan untuk

meningkatkan kualitas kerjanya (Sadarman dan Fitriani, 2017).

Disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kehadiran kerja, ketepatan waktu, kepatuhan dan sanksi kerja yang belum tegas di dalam menegur karyawan untuk tetap disiplin menjalankan tugas pokok dari fungsinya dengan baik, sehingga sulit dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, sementara kunci keberhasilan meningkatkan kualitas kerja apabila setiap karyawan disiplin dalam bekerja (Candana, 2021).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi antara disiplin kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Fauzan Makassar.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan dua variable yang dianggap memiliki korelasi yaitu prestasi kerja dan disiplin kerja. Definisi operasional kedua variabel dalam penelitian ini adalah: 1) Prestasi kerja adalah serangkaian aktualisasi kerja yang dilakukan untuk memperoleh hasil kerja yang sesuai tugas pokok dan fungsi yang dinilai berdasarkan penilaian pimpinan. Indikatornya adalah standar pelayanan minimal (kuantitas, kualitas, efisiensi dan

efektivitas kerja); dan 2) Disiplin kerja adalah komitmen karyawan atas ketentuan waktu dan aturan jam kerja yang telah ditetapkan untuk dipatuhi dan diikuti agar tujuan organisasi dapat tercapai. Indikatornya tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, ketegasan, kehadiran kerja, ketepatan waktu, kepatuhan dan sanksi kerja.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Kantor Koperasi Serba Usaha Fauzan Makassar. yang berjumlah 25 orang. Karena populasi penelitian relatif kecil, maka sampel dipilih secara sensus, maka jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 25 orang sampel yang sekaligus merupakan responden dalam penelitian.

Metode pengumpulan data Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif, dengan cara menggunakan instrument angket yang disebarkan kepada 25 orang karyawan sebagai responden. Instrument angket dalam bentuk pertanyaan dalam bentuk

skala likert yang memberikan alternatif jawaban yaitu SS (Sangat setuju), S (Setuju), R (Ragu-Ragu), TS (Tidak setuju), dan STS (Sangat tidak setuju).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel Bebas (*Independent*) yaitu: disiplin kerja. Untuk variabel terikat (*dependent*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan dua macam skala yang digunakan untuk mengungkapkan masing-masing variabel yaitu skala prestasi kerja dan skala disiplin kerja. 1) Skala Prestasi Kerja, mencakup dimensi prestasi kerja yaitu: a. pengetahuan dan keterampilan kerja, b. efisiensi dan efektivitas kerja. Menggunakan skala likert yang berisi empat alternatif jawaban: STB (Sangat Tidak Baik), TB (Tidak Baik), CB (Cukup Baik), B (Baik), dan SB (Sangat Baik). 2) Skala Disiplin Kerja Skala disiplin kerja mencakup aspek disiplin kerja yaitu: a. kehadiran kerja, b. ketepatan waktu kerja, c. kepatuhan kerja. Menggunakan skala likert yang berisi lima alternatif jawaban: Sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik.

Tabel 1. Blue Print Skala Kualitas Kerja Karyawan

Variabel	Dimensi	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Prestasi Kerja	Pengetahuan Kerja	1, 2,	3,4,5,6	6
	Keterampilan kerja	7, 9	8,10,11	5

Variabel	Dimensi	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
	Efisiensi & Efektivitas Kerja	12	13,14,15	4
	Jumlah	5	10	15

Tabel 2. Blue Print Skala Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Disiplin Kerja	Kehadiran Kerja	1, 2	3,4,7,8	5
	Ketepatan Waktu Kerja	5,6	9,10,11	5
	Kepatuhan waktu Kerja	12	13,14,15	5
	Jumlah	5	10	15

Metode analisis yaitu untuk menanalisis data dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 19.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dibagi berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan data Tabel 3, dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki yang mendominasi karyawan di Kantor Koperasi Serba Usaha (KSU) Fauzan Makassar yaitu 16 orang atau 64% dari 25 orang jumlah keseluruhan pegawai, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau 36% dari jumlah keseluruhan pegawai di Kantor Koperasi Serba Usaha (KSU) Fauzan Makassar.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	16	64%
2.	Perempuan	9	36%

Jumlah	25	100,00
--------	----	--------

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 30	9	36
2.	31 – 40	7	28
3.	41 – 50	6	24
4.	51 – 55	3	12
Jumlah		25	100,00

Berdasarkan data pada Tabel 4. diperoleh informasi informasi terdapat 9 orang 20-30 tahun (36%), terdapat 7 orang 31-40 tahun (28%), 6 orang responden yang berumur 41-50 tahun (24%), 3 orang responden yang berumur 51-55 tahun (12%).

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)
1.	< 1 bln s.d. 5 tahun	15	60
2.	> 5 s.d. 10 tahun	5	20
3.	> 10 s.d. 15 tahun	5	20
Jumlah		25	100,00

Berdasarkan data pada Tabel 5. diperoleh informasi bahwa masa kerja < 1

bln s.d. 5 tahun adalah 15 orang (60%), 5 orang responden yang mempunyai masa kerja > 5 s.d. 10 tahun (20%), 5 orang responden yang mempunyai masa kerja > 10 s.d. 15 tahun (20%).

Berdasarkan Tabel 6. diketahui bahwa latar belakang pendidikan formal pegawai di Kantor Koperasi Serba Usaha (KSU) Fauzan Makassar diklasifikasikan dalam 4 (empat) tingkatan yaitu SLTA, Diploma, Sarjana, dan Magister dimana tingkatan yang terbanyak adalah tingkatan SLTA yakni 17 orang atau 68% dari jumlah responden yang mengisi kuesioner sebesar 25 orang responden. Sedangkan

tingkatan Sarjana terdapat 3 orang atau 12% dan tingkatan Diploma terdapat 4 orang atau 16% dan Magister terdapat 1 orang atau 4% dari jumlah responden sebanyak 25 orang.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SLTA	17	68
2.	Diploma	4	16
3.	Sarjana	3	12
4.	Magister	1	4
	Jumlah	25	100,00

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil analisis deskriptif

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Max	Min	Mean	SD	Max	Min	Mean	SD
Disiplin kerja	100	0	50	16,67	85	22	30,20	19,694
Prestasi kerja	100	0	50	16,67	50	11	30,12	10,66

Respon jawaban tertinggi dalam skala disiplin kerja adalah 4 dan terendah adalah 0 dengan jumlah aitem sebanyak 25 aitem. Skor tertinggi dalam skala ini adalah 100 dan terendah adalah 0 dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 50. Dari

hasil analisis deskriptif empirik data hasil penelitian juga menunjukkan bahwa skor tertinggi 85 dan skor terendah 22, dengan nilai rata-rata 50,48. Adapun kategorisasi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Kategorisasi Disiplin kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Presentasi (%)	Kategori
$(\mu + 1,0\sigma) \leq x$	$67 \leq x$	17	68%	Tinggi
$(\mu - 1,0\sigma) \leq x < (\mu + 1,0\sigma)$	$37 \leq x < 67$	8	32%	Sedang
$x < (\mu - 1,0\sigma)$	$x < 37$	0	0%	Rendah
Total		25	100%	

Data pada Tabel 8, menunjukkan bahwa terdapat 17 subjek yang memiliki tingkat disiplin kerja dengan persentase 68

%, disiplinkerja sedang 8 subjek dengan persentase 32% dan tergolong disiplin kerja rendah sebanyak 0 subjek dengan

persentase 0%. Hasil menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja tergolong tinggi.

Respon jawaban tertinggi dalam skala disiplin kerja adalah 4 dan terendah adalah 0 dengan jumlah aitem sebanyak 25 aitem. Skor tertinggi dalam skala ini adalah 100 dan terendah adalah 0 dengan

nilai rata-rata hipotetik sebesar 50. Dari hasil analisis deskriptif empirik data hasil penelitian juga menunjukkan bahwa skor tertinggi 50 dan skor terendah 11, dengan nilai rata-rata 30, 12. Adapun kategorisasi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Kategorisasi Prestasi Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Presentasi (%)	Kategori
$(\mu + 1,0\sigma) \leq x$	$67 \leq x$	0	0%	Tinggi
$(\mu - 1,0\sigma) \leq x < (\mu + 1,0\sigma)$	$37 \leq x < 67$	18	72%	Sedang
$x < (\mu - 1,0\sigma)$	$x < 37$	7	28%	Rendah
Total		25	100%	

Data pada Tabel 9. menunjukkan bahwa terdapat 0 subjek yang memiliki tingkat prestasi kerja kerja dengan persentase 0 %, prestasi kerja sedang 18 subjek dengan persentase 72% dan tergolong prestasi kerja rendah sebanyak 7 subjek dengan persentase 28%. Hasil menunjukkan bahwa tingkat prestasi kerja tergolong sedang.

3. Hasil Uji Prasyarat

Untuk teknik normalitas penelitian ini menggunakan uji one sample Kolmogrov-Smirnov. Taraf signifikansi data dinyatakan normal jika $> 0,05$ (Iqbal, 2010). Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh data pada Tabel 10 berikut:

Variabel	N	Z	Nilai Sig.	Ket.
Disiplin kerja	25	1,14	0,157	Normal
Prestasi kerja	25	0,05	0,929	Normal

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai p untuk *deviation from linearity* 0,703, maka nilai $p > 0,05$ dan nilai p untuk *linearity* 0,000, maka $p < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data linear.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil uji asumsi yang dilakukan, hasil sebaran data disiplin kerja dengan prestasi kerja normal. Oleh karena itu, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *product moment*. Adapun hasil uji hipotesis yang dilakukan, yaitu:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	M	SD	R	P	Ket.
Disiplin kerja	85,28	28,25	0,9	0,00	Sig.
Prestasi kerja	21,62	13,16	54	0	

Hasil analisis *product moment* menunjukkan besarnya nilai korelasi

antara variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja adalah 0,954 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal tersebut berarti bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja. Nilai koefisien korelasi *product moment* yang diperoleh menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tergolong sangat kuat. Hubungan positif antara kedua variabel berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi prestasi kerja. Semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula prestasi kerja karyawan.

4. Pembahasan

Prestasi kerja secara umum adalah perbuatan atau hasil kerja (*performance*). Konteks khusus *performance* diartikan sebagai *output* seorang pekerja, sebuah *output* tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur melalui standar yang telah ditentukan (Hanum Indriati dan Amga Nazhifi, 2022).

Matutina (2001), menyatakan bahwa prestasi kerja (karyawan) mengacu pada: 1) Pengetahuan (*knowledge*); 2) Keterampilan (*Skill*); 3. Kemampuan (*abilities*). Peningkatan prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan. Pelatihan mempunyai kegunaan pada

karir jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang (Wulandari dan Hamzah, 2019). Program pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Wenas dan Logor, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja karyawan adalah banyak dikembangkan oleh para praktisi sumberdaya manusia dan konsep kualitas sumberdaya manusia seperti yang dikemukakan oleh: 1) Sinabubar (2001), yang menyatakan bahwa Prestasi kerja manusia merupakan implementasi dari tingkat keterampilan yang handal memiliki oleh seorang individu dalam menghasilkan suatu aktivitas kinerja yang bermanfaat; 2) Wardono (2000), yang menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan kerja adalah elemen dari suatu kompetensi yang harus ditumbuhkembangkan dalam perbaikan kualitas kerja manusia.

Disiplin pada perusahaan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Tanjung, 2015).

Disiplin kerja merupakan suatu orientasi dari tindakan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai untuk memahami, mengetahui dengan jelas dalam melaksanakan segala tindakan-tindakan aktivitas kerja yang telah memiliki atribut-atribut yang jelas sebagai sesuatu yang harus dilakukan seiring dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai sebagai abdi negara dan pelayan Masyarakat (Sadarman dan Fitriani, 2017). Karenanya, disiplin kerja menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan pemberian sanksi sesuai aturan disiplin kerja.

Mewujudkan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, secara langsung atau tidak langsung dipengaruhi oleh adanya faktor disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Konsep disiplin kerja adalah konsep

mengenai kode etik yang harus dipatuhi dan dilakukan oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah untuk mewujudkan adanya suatu komitmen kerja yang memberikan dampak terhadap keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya dan terselenggaranya aktivitas kerja yang berjalan dengan baik sesuai dinamika kerja suatu organisasi (Hadiwijaya, 2017).

Teori yang digunakan berkaitan dengan faktor disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat dari “teori kewajiban” yang diperkenalkan oleh Golemar dalam Nawawi (2008) menyatakan bahwa setiap disiplin kerja terwujud jika pelaku memahami kewajiban tentang apa arti kerja dan manfaat kerja dalam suatu organisasi.

Untuk terlaksananya peningkatan prestasi kerja karyawan dengan baik maka unsur disiplin kerja dalam pencapaian prestasi kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut bahwa unsur disiplin kerja merupakan unsur dalam sistem manajemen yang penting dalam organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas kerja. Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi pada Koperasi Serba Usaha

Fauzan Makassar adalah bahwa karyawan yang ada belum sepenuhnya menguasai tugas kerja yang diberikan terhadap kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya.

Setiap organisasi berupaya meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan visi, misi, tujuan dan strategi organisasinya. Pencapaian kualitas kerja karyawan tidaklah mudah diwujudkan dalam suatu organisasi, karena banyak pertimbangan yang menyebabkan sulitnya pencapaian kualitas kerja terpenuhi (Wuysang dan Tawas, 2016).

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung berupa faktor disiplin kerja, keterampilan kerja, kepemimpinan organisasi dan kompensasi.

Setiap organisasi mengharapkan tercapainya prestasi kerja karyawan dengan memperbaiki disiplin kerja melalui kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan pemberian sanksi, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana diperoleh nilai $r = 0,954$

($p = 0.000$). Hasil penelitian ini mendukung pendapat Wardani et al., (2022) bahwa disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Disiplin merupakan sikap dan perilaku yang tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungan. Disiplin akan membuat setiap individu tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang dilarang.

Disiplin merupakan bagian masalah pegawai yang senantiasa menarik untuk dibicarakan karena masalah kepegawaian merupakan masalah manusia yang penyelesaiannya haruslah manusiawi, termasuk dalam hal ini adalah disiplin pegawai dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin dalam organisasi aparatur pemerintah dan perangkatnya merupakan suatu landasan yang kuat dalam mendayagunakan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Dengan demikian pendayagunaan aparatur pemerintah merupakan program utama

yang mempunyai arti yang sangat penting. Semakin baik pelaksanaan disiplin, yang dipelopori oleh unsur aparatur negara, akan semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan nasionalnya. Apabila keadaan tersebut tercapai maka semakin tercipta suasana ketertiban, rasa aman, suasana kegairahan dan berprestasi dari seluruh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Disiplin kerja merupakan suatu orientasi dari tindakan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai untuk memahami, mengetahui dengan jelas dalam melaksanakan segala tindakan-tindakan aktivitas kerja yang telah memiliki atribut-atribut yang jelas sebagai sesuatu yang harus dilakukan seiring dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai sebagai abdi negara dan pelayan Masyarakat (Wardani et al., 2022). Karenanya, disiplin kerja menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan pemberian sanksi sesuai aturan disiplin kerja.

Hasil penelitian yang mendukung diantaranya adalah penelitian telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas kerja karyawan dengan menggunakan sudut pandang yang berbeda-beda dan obyek yang berbeda pula (Wardani et al., 2022;

Lagale et al., 2014; Victoria Pattynama et al., 2016). Hasil penelitian Safitri (2003), menunjukkan bahwa secara keseluruhan faktor-faktor yang diteliti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Bayu Setia Tunggal, 2003. Analisis Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Regional IV BKN Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor disiplin kerja, keterampilan kerja dan tanggungjawab, dengan populasi dan sampel 75 responden (metode sensus).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Maka disarankan kepada para mitra usaha agar senantiasa mampu memberikan disiplin kerja secara terus-menerus kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan secara lebih profesional, lebih giat, tepat waktu dan dengan loyalitas yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi

- PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.471>
- Hadiwijaya, H. (2017). Analisis Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, Dan Desain*, 44–50. <http://www.news.palcomtech.com/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=1885>
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Iqbal, Hasan. 2010. Statistik Inferensik. Edisi kedua. Jakarta. Bumi Aksara.
- Lagale, D. G., Mekel, P. A., & Sepang, J. L. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(2), 935–943. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emma/article/view/4440>
- Nawawi, H., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Penerbit UGM Press, Yogyakarta.
- Nelson, 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, Edisi 1, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sadarman, B., & Fitriani, I. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 29–50. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.p29-50>
- Sinabubar, 2001. Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Victoria Pattynama, J., Kojo, C., Repi, A. L., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Pengaruh Motivasi Kerja... 514 Jurnal EMBA*, 4(1), 1–10.
- Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Wardono, 2000. Manajemen dan Pelatihan Kerja. Penerbit Andi Press, Yogyakarta.
- Wenas, R., & Logor, F. B. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasrat Abadi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1151–1161.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Wuysang, P. E. B., & Tawas, H. N. (2016). the Influence of Work Discipline , Leadership Behavior and the Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance of Employee In KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 375–388.
- Yuniadi mayowan, Jundah, P., & Al, M. mohammad. (2018). Pegaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 7–9.