

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Staf pada Koperasi *Credit Union* (Cu) Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja

Desryani Pasada

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: desryanipasada90@gmail.com

Chrismesi Pagiu

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: chrimesipagiu@gmail.com

Lisa K. Wibisono

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email : lisakurniasariwibisono@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to find out whether work discipline influences staff performance at the Sauan Sibarrung credit union (CU) cooperative, Tana Toraja Regency. The data collection procedure in this research was to distribute questionnaires distributed to 35 respondents taken from permanent staff at the Sauan Sibarrung Credit Union (CU) Cooperative, Tana Toraja Regency. Quantitative analysis of data with simple linear regression. Based on the results of the T test calculation on the work discipline variable, the calculated T result is $(2.841) > (2.035)$. The results of this research indicate that the work discipline variable influences the performance of staff at the Sauan Sibarrung Credit Union (CU) cooperative, Tana Toraja Regency.*

Keywords: *Work Discipline, Performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Staf pada koperasi *credit union* (CU) Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner dibagikan kepada 35 responden yang diambil dari staf tetap pada Koperasi *Credit Union*(CU) Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Data analisis secara kuantitatif dengan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan uji T pada variabel disiplin kerja hasil T hitung $(2.841) > (2.035)$. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja staf pada koperasi *Credit Union* (CU) Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktifitas perusahaan, karena peranan itulah tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan. Salah

saru faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin, disiplin kerja dapat dilihat sebagai satuan yang besar pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi staf akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian staf dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seseorang staf juga akan tidak ikut disiplin.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Setiap perusahaan pasti selalu menginginkan kinerja staf yang berdisiplin serta penuh tanggung jawab dalam bekerja, disiplin dalam waktu kerja telah ditetapkan oleh perusahaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Sebagai staf dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas staf harus sesuai dengan kebutuhan staf dan penempatan tenaga kerja harus tepat dan sesuai dengan keahliannya, dengan demikian disiplin dan semangat kerja staf akan menunjang lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada staf dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing staf, disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua staf yang ada di dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan untuk kinerja staf, kinerja staf pada umumnya mengarah pada kemampuan dari seorang staf dan melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja staf mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan, staf dituntut bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik, kinerja staf adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang staf dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja staf merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang staf dalam mengerjakan pekerjaannya.

Koperasi kredit atau *Credit Union* Sauan Sibarrung (CU) yakni simpan pinjam yang bergerak dalam bidang menghimpun dana dari masyarakat dan meminjamkan kembali kepada masyarakat yang dimiliki dan dikelola oleh anggotanya sendiri. Koperasi credit yang sering juga disebut “*Credit Union* Sauan Sibarrung” adalah koperasi yang mempunyai usaha tunggal, yakni simpan pinjam sebagai usaha atau bisnis utama. Koperasi *Credit* membangun dan mengembangkan potensi serta kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi, dan soisal, turut serta secara aktif dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan dan masyarakat. Koperasi *Credit* yang sering disebut (CU) adalah koperasi yang mempunyai usaha tunggal, yakni simpan pinjam sebagai usaha atau bisnisnya.

Koperasi CU Sauan Sibarrung merupakan koperasi simpan pinjam yang bergerak dalam menghimpun dana dari masyarakat. Koperasi CU Sauan Sibarrung berasal dari lembaga, sehingga pengelolaan dana dari masyarakat terjamin. Koperasi CU Sauan Sibarrung sudah memiliki cabang di beberapa tempat yaitu Makale, Sanggalangi, Rantepao dan Deri dengan Staf uji coba, Staf magang, Staf kontrak, Staf tetap, Staf bagian lapangan, dan Supporting unit (*Office Boy*(OB) Satpam, dan *Driver*. Pada penelitian ini akan membahas Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staf Pada Koperasi *Credit Union* Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercemin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan atau kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam perusahaan (Susanti, 2016).

Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan. Disiplin adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan

perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar perusahaan, disiplin kerja adalah perilaku staf yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati peraturan yang di perusahaan dan staf pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah di tentukan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Disiplin kerja menjadi pendorong staf agar setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik staf untuk memenuhi dan menyenangkan peraturan, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, disiplin merupakan tonggak penompang bagi keberhasilan tujuan perusahaan (Mulyadi, 2015).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Nova, 2017) sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan staf tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada staf harus sesuai dengan kemampuan staf tersebut, agar staf tersebut disiplin dan bersungguh- sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja staf. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh para bawahannya.

3. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat staf takut untuk melakukan tindakan, dan ketaatan staf terhadap mewujudkan kedisiplinan staf tersebut.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan staf tersebut.

Adapaun indikator indikator disiplin kerja (Siswanto, 2016) yaitu:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan staf. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka staf tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan staf

Staf dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya staf diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan aturan dan pedoman kerja.

4. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap staf dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmomis, saling menghargai antar semua staf.

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2016)

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan staf untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar staf bekerja dan berdisiplin.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan staf dalam menyatakan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Dalam disiplin korektif staf yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar staf tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Tujuan dan manfaat disiplin kerja (Sinambela, 2016)

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok

2. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus disiplin kerja yaitu:

- a. Untuk para staf menempati segala peraturan dan kebijakan ketanagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang

berlaku, naik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.
- c. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma norma yang berlaku pada perusahaan.
- d. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik baiknya.

Kinerja

Kinerja yaitu berasal dari kata performance yang dimaksud hasil kerja para staf sebuah metode struktur sehingga dengan begini hasil kerja bisa ditampilkan buktinya dengan konkrit dan bisa dinilai, kinerja ialah hasil kerja yang ingin ditujuh oleh suatu perusahaan dengan mengerahkan staf atau kelompok, sesuai dengan kewajiban dan kekuasaan tertentu dalam usaha sehingga mewujudkan tujuan dari perusahaan. kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan staf. kinerja staf adalah seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang staf dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan staf, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu(Sunuharyo, 2018).

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang staf telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan dari hasil kerja. Kinerja staf adalah hasil yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu secara keseluruhan dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing masing dalam pencapaian tujuan perusahaan yang baik. kinerja

merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh staf sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang staf dalam kualitas dan kuantitas, untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.

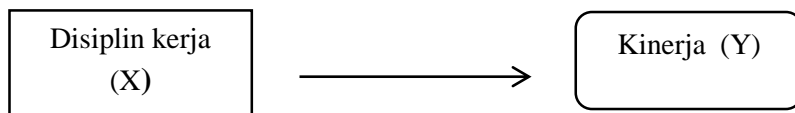
Kerangka Berpikir

Disiplin terbentuk dari kebiasaan -kebiasaan staf yang dilakukan setiap hari dalam perusahaan/instansi dan telah ditentukan melalui peraturan-peraturannya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan, disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam menaati aturan yang berlaku (Rusdianan Rauf, 2022) Kedisiplinan kerja merupakan suatu aspek yang sangat penting, karena melalui disiplin kerja ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap pribadi seseorang.

disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Syarkani, 2017)

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap staf, kesadaran staf diperlukan dengan mematuhi peraturan yang berlaku, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi staf dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan (Nurjaya, 2021)

Berdasarkan teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja staf.



Gambar 1

Kerangka berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koperasi Credit Union ((CU)

Credit Union CU Sauan Sibarrung didirikan pada tanggal 7 desember 2007. Inisiatif berasal dari komisi PSE keuskupan Agung Makassar dan didukung paroki paroki kevikeyen toraja lahir untuk meningkatkan kualitas kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat toraja, pemberdayaan anggota, mengubah pola pikir dalam mengelolah hidup agar mampu menolong diri sendiri dalam kebersamaan demi kesejahteraan bersama inspirasi filosofi Tallu lolona mendorong anggota untuk mengembangkan hidup sejati dan harmonis bersama seluruh ciptaan.

Nilai-nilai CUSS adalah *Bulaan Tasak* (hidup sejati), *Kina* (bijaksana) *Sikamasean* (berbagi), *Sangserekan* (bersama dan bersaudara). *Mawatang* (ulet), *Matarru* (kreatif), *Ma'patongan* (beriman), *Madarana lako daenan* (ramah lingkungan). Sebagai salah lembaga dengan tujuan meningkatkan kehidupan sosial ekonomi masyarakat serta pemberdayaan anggota.

Deskriptif Identitas Responden

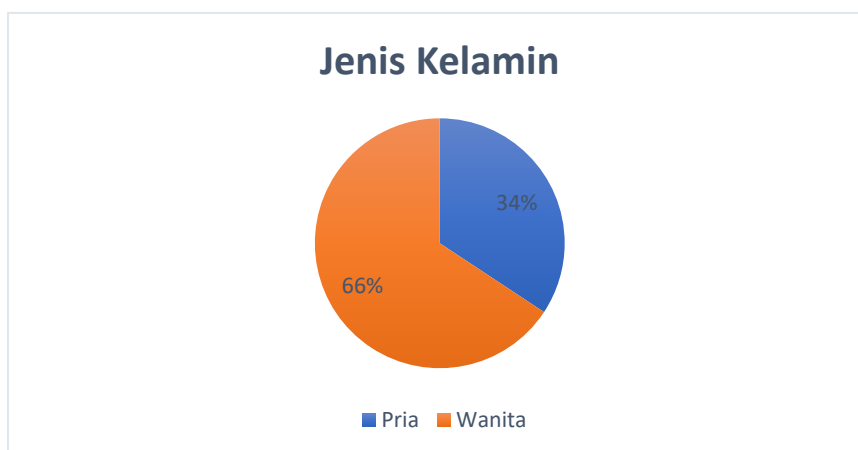
Deskriptif berdasarkan jenis kelamin responden

Tabel 1

Berdasarkan Jenis Kelamin Responden Koperasi *Credit Union*(CU)

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1	Pria	12	34,3%
2	Wanita	23	67,5%
	Total	35	100,%

Sumber : Data diolah (2023)



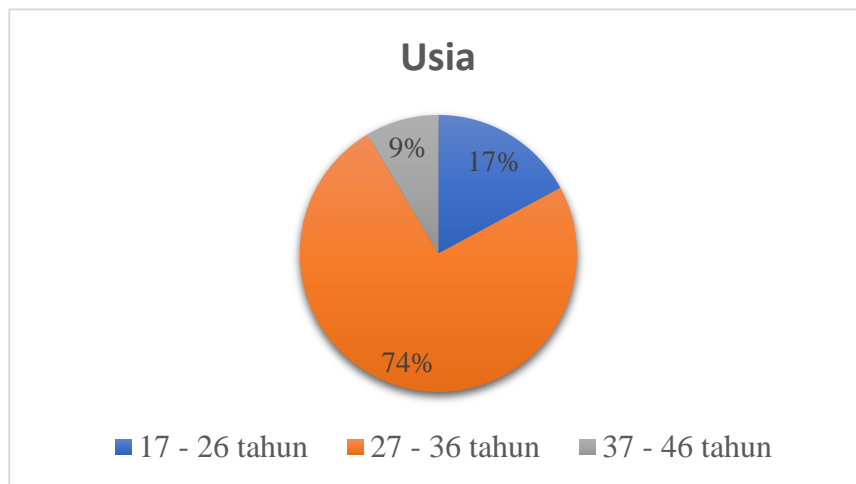
Berdasarkan Tabel 1 dapat ditarik kesimpulannya bahwa responden pada penelitian ini yaitu staf Koperasi *Credit Union*(CU) terdapat 35 responden 34,3% berjenis kelamin laki-laki dan 23 responden 67,5 yang berjenis kelamin wanita. Terlihat bahwa responden yang mengikuti penelitian sebagian adalah wanita yaitu 23 orang dari total atau sebesar 67,5%.

Deskriptif berdasarkan umur responden

Tabel 2
Berdasarkan Usia Responden Koperasi *Credit Union*(CU)

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	17 - 26 tahun	6	14,3%
2	27 - 36 tahun	26	57,1%
3	37 - 46 tahun	3	28,6%
Total		35	100%

Sumber : Data diolah (2023)



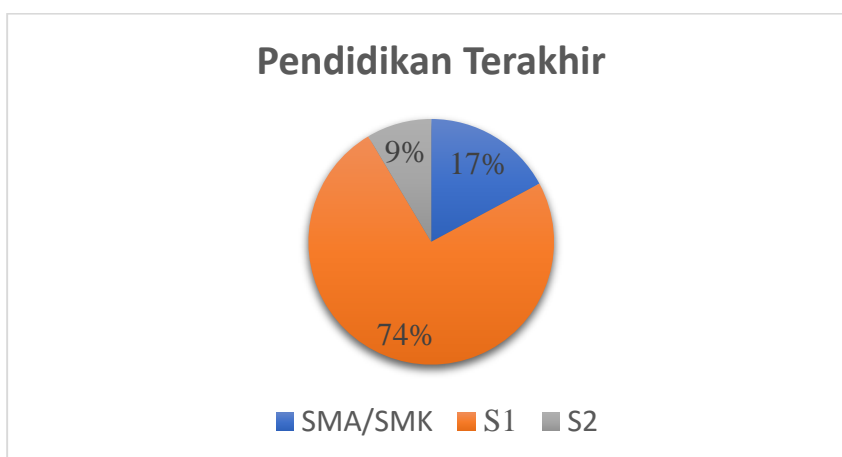
Dari atas di atas diketahui bahwa anggota yang berusia 167-26 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 14,3%, usia 27-36 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 57,1%, usia 37-46 sebanyak 10 orang dengan persentase 28,5%. Terlihat bahwa responden yang mengikuti penelitian ini yang mengikuti penelitian ini sebagian besar adalah anggota yang berusia 27-36 tahun sebanyak 20 Orang dari total jumlah responden atau sebesar 57,1%.

Deskriptif berdasarkan pendidikan responden

Tabel 3
Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden Koperasi Credit Union(CU)

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	6	17,1%
2	S1	26	74,3%
3	S2	3	8,6%
	Total	35	100%

Sumber : Data diolah (2023)



Dari data di atas diketahui bahwa anggota yang berstatus SMK/SMA sebanyak 6 orang dengan persentase 17,1%. Berstatus S1 sebanyak 26 orang dengan persentase 74,3%, berstatus S2 sebanyak 3 orang dengan persentase 8,6% dan S3 sebesar 0%. Terlihat bahwa responden yang mengikuti penelitian ini sebagian besar adalah staf yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir S1 yaitu 26 orang dari total jumlah responden atau sebesar 74,3%.

Deskriptif Frekuensi Responden

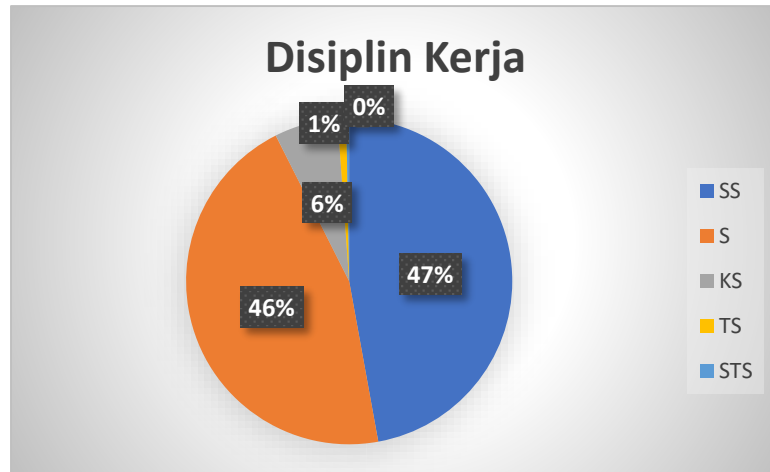
Deskriptif Variabel Disiplin Kerja(X)

Tabel 4
a. Jawaban Kuesioner tentang Disiplin Kerja

Item soal	Jawaban Responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	8,6	7	20,0	21	60,0	3	8,6	1	2,9
2	18	51,4	17	48,6	-	-	-	-	-	-
3	19	54,3	16	45,7	-	-	-	-	-	-
4	12	34,3	23	65,7	-	-	-	-	-	-

5	21,	60,0	14	40,0	-	-	-	-	-	-
6	21	60,0	14	40,0	-	-	-	-	-	-
7	23	65,7	12	34,3	-	-	-	-	-	-
8	19	54,3	16	45,7	-	-	-	-	-	-
9	13	37,1	21	60,0	1	2,9	-	-	-	-
10	16	45,7	19	54,3	-	-	-	-	-	-

Sumber : data diolah (2023)



Gambar 4.4 Persentase Distribusi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

Sumber : data diolah (2023)

Data pada Gambar 4 di atas menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap disiplin kerja yang didasarkan pada aspek kehadiran, ketelitian ketaatan pada pada standar kerja, etika kerja. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju 46% dan sangat setuju sebesar 47% kemudian jawaban kurang setuju sebesar 6% dan jawaban tidak setuju 1% dan jawaban sangat tidak setuju 0%.

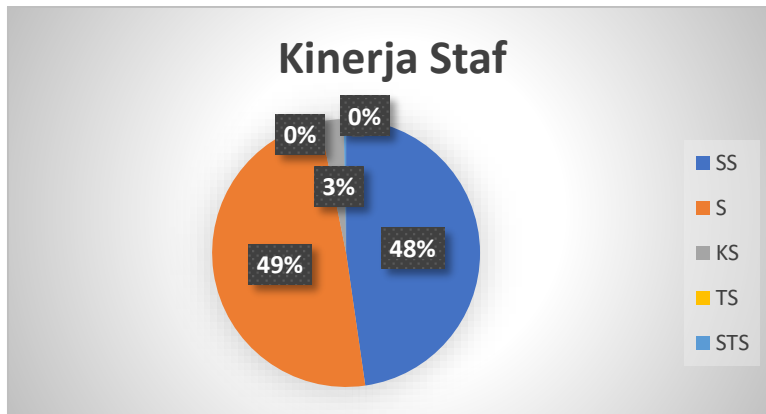
Deskriptif Variabel Kinerja Staf(Y)

Tabel 5
b. Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Staf

Item soal	Jawaban Responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	63,9	13	37,1	-	-	-	-	-	-
2	20	57,1	15	42,9	-	-	-	-	-	-
3	19	54,3	16	45,7	-	-	-	-	-	-
4	11	31,9	23	65,7	1	2,9	-	-	-	-
5	20	57,1	15	42,9	-	-	-	-	-	-

6	21	60,0	14	40,0	-	-	-	-	-	-
7	13	37,1	22	62,9	-	-	-	-	-	-
8	18	51,4	17	48,6	-	-	-	-	-	-
9	7	20,0	18	51,4	9	25,7	-	-	1	2,9
10	16	47,7	19	54,3	-	-	-	-	-	-

Sumber: data diolah(2023)



Gambar 4.5 Persentase Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja

Sumber : data diolah (2023)

Data pada gambar 5 di atas menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap disiplin kerja yang didasarkan pada aspek kesetiaan, kejujuran kerjasama, tanggung jawab Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju 49% dan sangat setuju sebesar 45% , kemudian jawaban kurang setuju sebesar 3% dan jawaban tidak setuju 0% dan jawaban sangat tidak setuju 3%.

Hasil Pengujian

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
X1.1	0,697	0,338	Valid
X1.2	0,504	0,338	Valid
X1.3	0,621	0,338	Valid
X1.4	0,432	0,338	Valid
X1.5	0,439	0,338	Valid
X1.6	0,461	0,338	Valid
X1.7	0,598	0,338	Valid
X1.8	0,621	0,338	Valid
X1.9	0,468	0,338	Valid

X1.10	0,535	0,338	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah (SPSS, 2023)

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner untuk Disiplin kerja (X) memiliki kriteria atau status yang valid sesuai Adapun hasil uji Validitas variabel Kinerja staf (Y) dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini : dengan rumus $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dikatakan valid.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	Corrected Item Total Corelation	r tabel	Keterangan
Y.1	0,601	0,338	Valid
Y.2	0,442	0,338	Valid
Y.3	0,662	0,338	Valid
Y.4	0,526	0,338	Valid
Y.5	0,570	0,338	Valid
Y.6	0,448	0,338	Valid
Y.7	0,416	0,338	Valid
Y.8	0,756	0,338	Valid
Y.9	0,616	0,338	Valid
Y.10	0,647	0,338	Valid

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner untuk Kinerja (Y) memiliki kriteria atau status yang Valid sesuai dengan rumus $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Adapun hasil Uji Realiabilitas variabel disiplin kerja (X) dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 8
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	10

Sumber : Data diolah (2023)

Pada Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,735 > nilai batas 0,10 yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) variabel Reliabel. Adapun hasil uji Reliabilitas variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 9
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

Pada Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,759 > nilai batas 0,10 yang menunjukkan bahwa Kinerja (Y) variabel Reliabel.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,000	7,075		3,392	,002
	Total_X	,510	,179	,443	2,841	,008

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas , maka rumus persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 24 + 0,510 X + e$$

Persamaan regresi linear sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

Jika tidak ada disiplin kerja maka kinerja staf 24 satuan pada Koperasi *Credit Union* Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja, Jika disiplin kerja meningkat 1 satuan maka kinerja staf meningkat sebesar 0,510 satuan dan Jika disiplin kerja menurun 1 satuan maka kinerja staf pada Koperasi *Credit Union* Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja menurun Sebesar 0,510 satuan.

2. Uji Parsial (t)

Tabel 11
Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,000	7,075		3,392	,002
	Total_X	,510	,179	,443	2,841	,008

Terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.841 > 2,035$) dengan nilai signifikan < 0.05 ($0.000 < 0.05$) untuk koefisien Disiplin Kerja. Maka hipotesis penelitian (H_1) diterima, artinya variabel Disiplin Kerja (H_1) berpengaruh terhadap Kinerja Staf pada Koperasi *Credit Union* (CU) Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

3. Koefisien Korelasi

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,197	,172	2,791

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 12 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,443 termasuk pada kategori sedang. Jadi terdapat hubungan sedang antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sedang.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,197	,172	2,791

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,197 artinya pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja staf(Y) sebesar 19,7 dan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini yaitu digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Staf (Y) Koperasi *Credit Union* Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Pada hasil uji parsial ditemukan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Staf. Hasil ini diperoleh berdasarkan uji t dimana t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2.841 t_{tabel} sebesar 2.035 dengan signifikansi sebesar 5% atau dalam nilai pecahan 0.05. Berdasarkan perhitungan tersebut nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.841 > 2.035) maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh Terhadap kinerja staf pada Koperasi *Credit Union* (CU) Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Staf (Y) Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Hal ini dibuktikan dari hasil (uji t) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,841 > 1,692$ dengan nilai signifikan $<0,008 < 0,05$ yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari alpha.
2. Variabel Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Staf(Y) pada Koperasi *Credit Union* (CU) Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja Sebesar 0,443 jadi terdapat hubungan sedang antara variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Variabel Disiplin kerja(X) mempengaruhi Kinerja staf(Y) terhadap nilai sebesar 19,7% dan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diambil maka terdapat beberapa saran dan rekomendasi bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Saran atau rekomendasi tersebut antara lain: diharapkan kepada pihak koperasi untuk memberi peringatan kepada staf untuk lebih tepat waktu ke kantor sesuai

dengan jam kerja yang telah ditentukan, serta lebih tegas kepada staf untuk bisa lebih disiplin kedepan dan untk penelitian selanjutnya Saran untuk penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, prestasi kerja dan sebagainya.

DAFTAR REFERENSI

- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437-444.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1-15.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Hajrina, Rima Alhalimah, Iis Mariam, and Menik Wijiyanti. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada hotel Millennium
- Hidayat, M. T. (2017). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Joy cermelang nusantara (bandung) (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25
- Kurbani, Adie. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 15.1 (2018): 16-25. Sirih, Jakarta." *EPIGRAM (e-journal)* 13.2 (2016)
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26
- Muizu, W. O. Z., Evita, S. N., & Suherman, D. (2016). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *PEKBIS*, 8(3), 172
- Paruru, J. B., Lopian, S. J., & Tawas, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1).
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 1(2), 171-178.
- Syafrina, Nova. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 8.4 (2017): 1-12.182.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).

- Syafrina, Nova. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 8.4 (2017): 1-12.182.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Tyas, Rima Dwining, and Swasto B. Sunuharyo. "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 62* (2018).
- Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 Pasal 1 Tentang Perkoperasian
- Hidayat, M. T. (2017). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Joy cermelang nusantara (bandung) (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).