

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI MAHASISWA PERJUANGAN INSAN MADANIIra Nurhayati¹, Arga Sutrisna², Irlly Artiara Irawan³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

nurhayatiira687@gmail.com , argasutrisna@unper.ac.id , irlyartiara@unper.ac.id**Abstract**

This study examines the impact of individual characteristics and work discipline on the performance of the board members at Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani. This study aims to find out and understand the Individual Characteristics and work discipline for the performance Management of Student Corporation Perjuangan Insan Madani. The method used was quantitative with research sample of 42 respondents. The power used in this study primary data. The analicytal tool ised in this study is multiple linear regression analysis tool using the SPSS version 25 aplication. Based on the results of this study, it shows Individual Characteristics and work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on the Performance Insan Madani Student Cooperative. Individual Characteristics partially do not have a significant efeect on Management Performance. Work Discipline partially has a significant effect on Management Performance.

Keywords: *Individual Characteristics, Work Discipline, Management Performance*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus di Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sejumlah 42 responden. Daya yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani. Karakteristik Individu secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus.

Kata Kunci: *Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kinerja Pengurus*

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi : [10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling berpengaruh dalam sebuah organisasi karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada tenaga, kreativitas, dan dedikasi yang diberikan oleh individu-individu di dalamnya. Karakteristik individu dan disiplin kerja menjadi faktor utama yang menentukan kualitas kinerja pengurus dalam menjalankan tugasnya. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi kemampuan, sikap, nilai, maupun minat, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani sebagai sebuah badan usaha yang berlandaskan pada asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi, memiliki peran penting dalam mengembangkan potensi anggotanya serta mendukung kesejahteraan mahasiswa. Namun, dalam praktiknya, koperasi ini menghadapi tantangan serius dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pengurusnya. Berdasarkan data dan hasil observasi, terdapat ketidakstabilan kinerja pengurus yang dipengaruhi oleh rendahnya disiplin kerja, kurangnya tanggung jawab, serta karakteristik individu yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan program kerja secara optimal. Kondisi tersebut diperparah oleh bentrohnya jadwal kegiatan koperasi dengan aktivitas akademik, kurangnya pengalaman dalam mengelola organisasi, serta lemahnya komitmen dan minat terhadap kegiatan koperasi. Hal ini tentu berdampak negatif terhadap efektivitas pelaksanaan program kerja dan pencapaian tujuan koperasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara lebih mendalam sejauh mana karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani, guna memberikan solusi dan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas pengelolaan koperasi ke depannya.

2. Tinjauan Pustaka

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan sifat, perilaku, atau atribut yang melekat pada setiap individu yang membedakan satu orang dengan yang lainnya. Menurut Sugiastika et al. (2022), karakteristik individu mencakup aspek seperti kemampuan, sikap, nilai, minat, dan kepribadian yang dapat berpengaruh pada cara seseorang bekerja dan berinteraksi dalam organisasi. Handrane (2022) menambahkan bahwa karakter individu dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks koperasi, pengurus dengan karakteristik individu yang positif seperti bertanggung jawab, komunikatif, dan berorientasi pada tujuan bersama, akan lebih mampu melaksanakan tugasnya secara optimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2020:193) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial. Disiplin kerja juga melibatkan kedisiplinan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedarmayanti (2020) menekankan bahwa tanpa disiplin, organisasi akan kesulitan dalam mencapai hasil yang maksimal, karena disiplin merupakan kunci utama untuk menjaga stabilitas dan efektivitas operasional organisasi.

Kinerja Pengurus

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2020:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam organisasi koperasi, kinerja pengurus mencerminkan seberapa jauh mereka dapat melaksanakan program kerja dengan baik, berkontribusi secara aktif, dan mencapai tujuan

koperasi secara menyeluruh. Penilaian kinerja biasanya dilihat dari aspek keaktifan, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas dalam setiap kegiatan koperasi.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini akan diketahui hubungan antar variabel yang telah ditentukan yaitu pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa perjuangan insan madani.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi Kopma Unper berlokasi di Universitas Perjuangan Tasikmalaya di Jl. Pembela Tanah Air No 177 kelurahan kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Taikmalaya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani yang berjumlah 42 orang.

Sampel

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Berdasarkan full sampling tersebut maka semua pengurus menjadi responden penelitian yakni sebanyak 42 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah full sampling tersebut maka semua pengurus menjadi responden penelitian.

Penentuan Jumlah Sampel

Menurut Sugiyono (2018:85) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel Nilai Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X_1)

No	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0, 674	0, 000	Valid
2	0, 416	0, 006	Valid
3	0, 565	0, 000	Valid
4	0, 601	0, 000	Valid
5	0, 532	0, 000	Valid
6	0, 729	0, 000	Valid
7	0, 656	0, 000	Valid
8	0, 577	0, 000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 2025

Pada Tabel 4.36 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya $\leq 0,05$ dan nilai r hitung $\geq 0,3$.

Artinya ada 8 (delapan) pernyataan untuk variabel Karakteristik Individu yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel Nilai Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,632	0,000	Valid
2	0,544	0,000	Valid
3	0,576	0,000	Valid
4	0,718	0,000	Valid
5	0,736	0,000	Valid
6	0,734	0,000	Valid
7	0,561	0,000	Valid
8	0,663	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4.37 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya $\leq 0,05$ dan nilai r hitung $\geq 0,3$. Artinya, ada 8 (delapan) pernyataan yang digunakan untuk variabel Disiplin Kerja yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel Nilai Uji Validitas Variabel Kinerja Pengurus (Y)

No	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,722	0,000	Valid
2	0,702	0,000	Valid
3	0,771	0,000	Valid
4	0,749	0,000	Valid
5	0,707	0,000	Valid
6	0,692	0,000	Valid
7	0,581	0,000	Valid
8	0,731	0,000	Valid
9	0,422	0,001	Valid
10	0,593	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Pada Tabel 4.38 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan dinyatakan valid, karena, tingkat signifikansinya $\leq 0,05$ dan nilai r hitung $\geq 0,3$. Artinya, ada 10 Pernyataan yang digunakan untuk variabel kinerja pengurus yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabel. Uji reliabilitas digunakan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha (α) $\geq 0,60$, berarti data tersebut reliable. Adapun uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel
Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	8

Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Nilai reliabilitas untuk variabel Karakteristik Individu (X_1) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* sebesar 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu reliable, karena reliabilitasnya $\geq 0,60$.

Tabel Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	8

Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Nilai reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yaitu 0,799. Hal ini membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja reliable, karena reliabilitasnya $\geq 0,60$.

Tabel Reliabilitas Variabel Kinerja Pengurus (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja (Y) diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yaitu 0,858. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kinerja tersebut reliable, karena reliabilitasnya $\geq 0,60$.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3354.94681738
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.064
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah

peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai asym sig 0,200 > 0,05, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3906.539	3358.038		1.163	.252		
	Karakteristik Individu	.325	.212	.232	1.531	.134	.388	2.577
	Disiplin Kerja	.817	.202	.613	4.041	.000	.388	2.577

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS versi 25 menghasilkan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) yang menunjukkan bahwa Karakteristik Individu ($2.577 \leq 10$) dan Disiplin Kerja ($2.577 \leq 10$) selain itu pada kolom Tolerance, nilai Karakteristik Individu ($0,388 \geq 0,10$) dan Disiplin Kerja ($0,388 \geq 0,10$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja tidak mengalami multikolinieritas, sehingga pada pernyataan uji multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Karakteristik Individu	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Karakteristik Individu	Correlation Coefficient	1.000	.575**	.014
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.930
		N	42	42	42
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.575**	1.000	.048
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.764
		N	42	42	42
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.014	.048	1.000
		Sig. (2-tailed)	.930	.764	.
		N	42	42	42

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

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.44 menjelaskan bahwa nilai signifikansi Karakteristik Individu yang menunjukkan nilai sebesar ($0,930 > 0,05$) dan nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar ($0,764 > 0,05$), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Tabel 4.1

Nilai Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 ^a	.652	.634	3439.896	1.841

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber : Output SPSS versi 25, 2025

Dari Tabel 4.45 menjelaskan bahwa hasil uji autokorelasi regresi yang dibangun dari Karakteristik Individu (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pengurus (Y), tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai Durbin Watson (1,841) melebihi nilai DU (1.6061) serta tidak melebihi nilai dari 2-DU (2.3939).

Setelah melakukan uji asumsi klasik yang mencakup Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas dan uji autokorelasi semua kriteria keputusan yang berlaku terpenuhi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi klasik terpenuhi dan analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan, termasuk uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3906.539	3358.038		1.163	.252			
	Karakteristik Individu	.325	.212	.232	1.531	.134	.711	.238	.145
	Disiplin Kerja	.817	.202	.613	4.041	.000	.794	.543	.382

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 3906.539 + 0,325X_1 + 0,817X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 3906.539 nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh variabel independen, dimana jika variabel independen yang terdiri dari Karakteristik Individu (X1) dan Disiplin Kerja (X2) = 0, maka Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani sebesar

- 3906.539. Dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja berdampak positif terhadap kinerja pengurus.
2. Variabel Karakteristik Individu (X_1) = 0,325 menunjukkan bahwa variabel independen (karakteristik Individu) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani, atau dengan kata lain upaya penambahan satu satuan terhadap Karakteristik Individu maka Kinerja Pengurus sebesar 0,325.
 3. Variabel Disiplin Kerja (X_2) = 0,817 menunjukkan bahwa variabel Independen (Disiplin Kerja) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus, atau dengan kata lain upaya penambahan satu satuan terhadap Disiplin Kerja maka Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani sebesar 0,817.

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T(Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Correlations		
		Coefficients	Coefficients	Beta			Zero-order	Partial	Part
B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	3906.539	3358.038		1.163	.252			
	Karakteristik Individu	.325	.212	.232	1.531	.134	.711	.238	.145
	Disiplin Kerja	.817	.202	.613	4.041	.000	.794	.543	.382

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.49, dapat disimpulkan bahwa

1. Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pengurus

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,238 menunjukkan bahwa hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja pengurus termasuk dalam kategori sangat lemah, meskipun arah hubungannya positif. Artinya, semakin baik karakteristik individu, maka kinerja pengurus cenderung meningkat, namun pengaruhnya tidak terlalu besar. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa karakteristik individu memberikan kontribusi terhadap kinerja pengurus sebesar 5,66%. Namun, karena nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,134 > 0,05, maka pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pengurus tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima.

2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,543 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang dan positif antara disiplin kerja dan kinerja pengurus. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh pengurus, maka semakin baik pula kinerjanya. Disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pengurus, yakni sebesar 29,48%. Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengurus adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Parsial)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	864348858.431	2	432174429.216	36.523	.000 ^b
	Residual	461482394.045	39	11832881.899		
	Total	1325831252.476	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Karakteristik Individu

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data hasil output SPSS versi 25, pada Tabel 4.48 terbukti bahwa nilai Sig mempunyai nilai sebesar $0,000 \leq 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan Hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani, semakin baik Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja semakin meningkat juga kinerja pengurus.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.634	3439.896

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.47 dijelaskan bahwa koefisien korelasi simultan Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus sebesar 0,807. Nilai korelasi tersebut termasuk ke dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja mempunyai nilai positif artinya variabel Karakteristik Individu (X_1) meningkat dan Variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat, maka Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani juga akan meningkat begitupun sebaliknya.

Berdasarkan pengolahan data output SPSS dengan menggunakan versi 2025, koefisien determinasi R-Square adalah sejumlah 0,652 atau 65% dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 65% terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani, sedangkan sisanya sebesar 35% merupakan pengaruh dari faktor lain.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik normalitas. Selanjutnya, pada uji multikolinearitas, nilai

VIF untuk kedua variabel bebas yaitu Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja sebesar $2,577 \leq 10$, serta nilai tolerance sebesar $0,388 \geq 0,10$, yang berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak memiliki hubungan linier yang kuat satu sama lain, sehingga model layak untuk digunakan.

Pada uji heteroskedastisitas menggunakan korelasi Spearman, nilai signifikansi antara variabel Karakteristik Individu dan residual sebesar $0,930 > 0,05$ serta Disiplin Kerja dan residual sebesar $0,764 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, atau dengan kata lain varians error bersifat konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami penyimpangan asumsi heteroskedastisitas.

menjelaskan bahwa hasil uji autokorelasi regresi yang dibangun dari Karakteristik Individu (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pengurus (Y), tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai Durbin Watson (1,841) melebihi nilai DU (1.6061) serta tidak melebihi nilai dari 2-DU (2.3939).

Setelah melakukan uji asumsi klasik yang mencakup Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi semua kriteria keputusan yang berlaku terpenuhi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi klasik terpenuhi dan analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan, termasuk uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3906,539 + 0,325X_1 + 0,817X_2 + e,$$

yang menunjukkan bahwa baik Karakteristik Individu (X_1) maupun Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus (Y). Koefisien regresi Karakteristik Individu sebesar 0,325 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada karakteristik individu akan meningkatkan kinerja pengurus sebesar 0,325 satuan. Sedangkan Disiplin Kerja memiliki koefisien lebih besar, yakni 0,817, yang menunjukkan pengaruh lebih kuat terhadap peningkatan kinerja pengurus.

Selanjutnya, hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa Karakteristik Individu memiliki nilai signifikansi sebesar $0,134 > 0,05$, yang berarti pengaruhnya terhadap Kinerja Pengurus tidak signifikan secara parsial. Sebaliknya, Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pengurus. Hal ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja pengurus koperasi.

Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti secara simultan variabel Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.

Terakhir, pada uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,652 atau 65,2%, yang berarti bahwa Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja Pengurus sebesar 65,2%. Sisanya sebesar 34,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus, baik secara parsial maupun simultan, sementara karakteristik individu meskipun berpengaruh positif, tidak signifikan secara statistik dalam memengaruhi kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa

Perjuangan Insan Madani. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,134 yang lebih besar dari 0,05, meskipun arah hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja pengurus bersifat positif. Artinya, peningkatan karakteristik individu memang cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pengurus, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Variabel ini hanya memberikan kontribusi sebesar 5,66% terhadap kinerja pengurus. Sebaliknya, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pengurus. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 serta kontribusi sebesar 29,48%. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pengurus koperasi, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Disiplin kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi pencapaian kinerja organisasi secara nyata. Secara simultan, kedua variabel yaitu karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa model regresi secara keseluruhan layak digunakan untuk memprediksi kinerja pengurus. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,652 menunjukkan bahwa sebesar 65,2% variasi dalam kinerja pengurus dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pengurus koperasi, fokus utama perlu diberikan pada peningkatan disiplin kerja, tanpa mengesampingkan peran karakteristik individu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abadylla, (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Ikip Prgi Jember), Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2011: 125-138
2. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
3. Afandi,P.(2021).Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Cetakan2). Zanafa Publishing.
4. Aktarina, D. (2015). Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota polri di Polresta Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 12(3).
5. Anandita, S. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Putra Putri Jombang). Jurnal Inovasi Penelitian, 3, 727-734
6. Ansory dan., Indrasari (2018) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Asli. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
7. Bagus, A. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya . Surabaya .
8. Bara, K. B. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah. Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik Volume, 3(2), 113.
9. Dasuki, R. E. (2021). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Di Jawa Barat. ecoopsday 2.1, 1-6.
10. Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1-13

11. Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *EMAS*, 2(3).
12. Djuari, D., Kristiawati, I., Prastyorini, J., & Mudayat, M. (2024) Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT . *Aperindo Prima Mandiri Surabaya. Jutranis*, 1(1)
13. Fardila, S. T., & Jalil, I. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. *Regress: Journal of Economics & Management*, 2(3), 73-82.
14. Fauziah, N. H. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Suratex II Cimahi. *Prosising Manajemen*, 5, 192-199.
15. Gaffar, I. D., Abduh, T., & Yantahin, M. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*, 3, 13-2