

**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA BINAAN KOPERASI
MIWA PINEAPPLE KOTA PRABUMULIH**

Skripsi

**Sebagai salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (SE)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih**



oleh:

Aan

2021110083

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Anggota Binaan Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih

Disusun Oleh :

Nama : Aan

Nim : 2021110083

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Disetujui Oleh :

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1. Amandin, S.Pt, M.M NIDN 0207088802 Pembimbing I	21/7/2025	
2. Herlina, S.Pd.,M.Pd NIDN 0226058101 Pembimbing II	21/7/2025	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih



LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Anggota Binaan Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih.

Disusun Oleh :

Nama : Aan

NIM : 2021110083

Program Studi : Manajemen

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada hari

Tanggal 10 Mei 2025 dan diterima untuk memenuhi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Menyetujui
Ketua Penguji

Amandin, S.Pt.,M.M.
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji I

Romsa Endrekson, S.P, M.M.
NIDN.0213057202

Anggota Penguji II

Sebrin Hesinto, S.E, M.Si.
NIDN.0203098701

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Amandin, S.Pt.,M.M.
NIDN.0207088802

LEMBAR PERNYATAAN

Nama : Aan
NIM : 2021110083
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Anggota Binaan Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih”**. Ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, 05 Mei 2025

Yang Membuat Pernyataan,


Aan

NIM.2021110083

ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA ANGGOTA BINAAN KOPERASI MIWA PINEAPPLE KOTA
PRABUMULIH

Oleh:

Aan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email : Aan08102001@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami analisis disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota binaan Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih. Peneliti ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu wawancara mendalam dengan anggota binaan dan observasi langsung ditempat kerja serta sumber data sekunder yaitu analisis dokumen internal yang relevan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Validitas data dilakukan dengan cara triangulasi data dan responden review. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik Miles, Huberman: persiapan, mereduksi data, menyajikan data dan menyimpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan anggota, seperti kepatuhan terhadap aturan jam kerja, tanggung jawab, dan ketepatan waktu, menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas dan konsistensi kinerja. Selain itu, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan produksi, perlengkapan kerja, dan dukungan teknis, sangat membantu kelancaran aktivitas usaha anggota binaan. Interaksi antara kedisiplinan dan fasilitas kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas. Temuan terhadap aspek perilaku kerja dan dukungan sarana untuk mencapai tujuan koperasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci : disiplin kerja, fasilitas kerja, kinerja, pendekatan kualitatif, Koperasi

*ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE AND WORK FACILITIES ON THE
PERFORMANCE OF MEMBERS OF THE MIWA PINEAPPLE COOPERATIVE
IN PRABUMULIH CITY*

By:

Aan

Fakulty of Economic and Business, University of Prabumulih

E-mail: Aan08102001@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and understand the analysis of work discipline and work facilities on the performance of members of the Miwa Pineapple Cooperative in Prabumulih City. This researcher uses a qualitative method with a qualitative descriptive approach. The data sources used are primary data, namely in-depth interviews with employees and direct observation at the workplace and secondary data sources, namely analysis of relevant internal documents. The data collection techniques used are interviews, observations and documentation. The sampling technique used is purposive sampling. Data validity is carried out by means of data triangulation and respondent review. The data analysis techniques used are the Miles, Huberman, preparation, data reduction, data presentation and data conclusion techniques. The results of the study show that member discipline, such as compliance with work hour regulations, responsibility, and punctuality, are important factors in determining the quality and consistency of performance. In addition, the availability of adequate work facilities, such as production equipment, work equipment, and technical support, greatly assist the smooth running of the business activities of fostered members. The interaction between discipline and work facilities creates a conducive work environment for increasing productivity. Findings on aspects of work behavior and support facilities to achieve cooperative goals sustainably.

Keywords : work discipline, work facilities, performance, qualitative approach, cooperative.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Analisis Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Anggota Binaan Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih". Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Penulis menyadari dan merasakan sepenuhnya bahwa dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, arahan, dan motivasi serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Alm. bapak Ajabar, S.IP.,M,M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan izin untuk keperluan penelitian ini sekaligus selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, membimbing, mengarahkan, memberi masukan dan motivasi hingga skripsi ini selesai.
3. Ibu Herlina, S.Pd.,M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, membimbing, mengarahkan, memberi masukan dan motivasi hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Amandin, S.Pt., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan izin untuk

keperluan penelitian ini dan senantiasa tanggap dalam kesulitan- kesulitan mahasiswa.

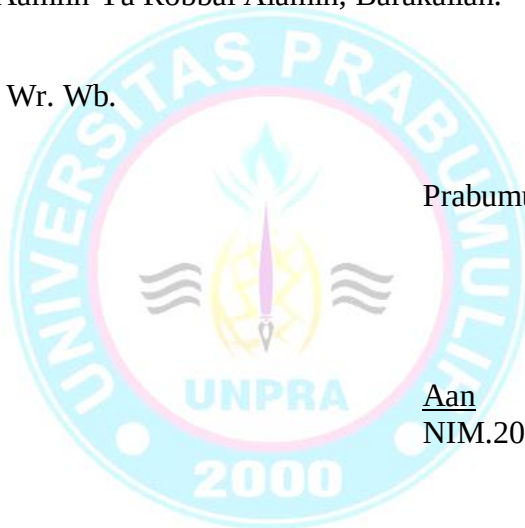
5. Seluruh bapak dan ibu dosen, staf dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmunya, memberi kelancaran proses administrasi selama perkuliahan, dan menghantarkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Direktur Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih, Bapak Agus Zali, S.P yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian yang membantu dalam proses pengumpulan data serta para anggota binaan yang menjadi responden untuk membantu penulis dalam memberi informasi yang sangat bermanfaat hingga penelitian ini selesai.
7. Kedua orang tua tercinta yang telah menjadi penyemangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada diri sendiri yang sudah mampu berusaha dari awal hingga akhir, selesainya skripsi ini kalau bukan dengan diri yang kuat akan semua yang dihadapi mungkin tidak bisa selesai sampai titik akhir perkuliahan ini.
9. Kepada teman-teman seperjuanganku kelas Manajemen A angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih dan seluruh teman-teman seperjuangan organisasi, baik di dalam kampus maupun di luar kampus.
10. Semua pihak yang tidak penulis tuliskan satu per satu, tanpa mengurangi rasa hormat. Terimakasih banyak atas bantuan dan dukungan mereka dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Aamiin Ya Robbal Alamin, Barakallah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Prabumulih 05 Mei 2025

Aan
NIM.2021110083



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT. Kupersembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang kucinta dan sayangi.

1. Kepada kedua orang tua tercinta. Bapak Ruslan dan Ibu Asmaya pendidikan engkau memang tidaklah tinggi, tapi anakmu bisa membuktikan bahwa seorang Bapak dan Ibu yang tidak bisa duduk dibangku pendidikan tinggi. Namun, bisa dibuktikan oleh anakmu yang mampu menempuh pendidikan tinggi.
2. Kepada saudara-saudaraku Ayuk Novianti, Kk Doni Poryono, Ayuk Ermiana beserta keluarga besar yang tidak dapat saya tuliskan satu-persatu, yang senantiasa memberi support versi terbaik kalian masing-masing. Terimakasih telah memberikan kepercayaan, semangat dan dukungan kalian sejauh ini.
3. Kepada sahabat-sahabatku BOYS TO MAN: Anjas, Niranda, Aldi, Fikri, Agus, Herdiyansah.
4. Kepada seluruh dosen Universitas Prabumulih terkhusus dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih.
5. Kepada teman-teman seperjuangan dan almamaterku tercinta dan kami banggakan

Penulis berharap semoga Allah SWT membalas amal dan budi baik mereka semua, sukses semua, Aamiin. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi para pembaca.

MOTTO

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Qs Ar-Ruum:60)

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tak ada yang tepuk tangan disaat kamu berjuang. Kelak dirimu dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap semangat teruslah berjuang dan jangan pernah menyerah!”

“Masa depan adalah milik mereka yang percaya akan impiannya dan jangan biarkan impianmu dihancurkan oleh pendapat orang lain yang tidak suka akan kesuksesan pada dirimu”

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
MOTTO	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Sistematika penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Teori	6
2.1.1 Disiplin kerja	6
2.1.3 Kinerja karyawan	12
2.2 Penelitian terdahulu	16
2.3 Kerangka berfikir.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian	19
3.1.1 Ruang Lingkup Penelitian	20
3.1.2 Jenis dan Sumber Data	21
3.2 Lokasi dan Waktu penelitian	22
3.2.1 Lokasi Penelitian	22
3.2.2 Waktu Penelitian.....	23
3.3 Populasi dan Sampel.....	23
3.3.1 Populasi	23

3.3.2 Sampel	24
3.4 Sumber Data	27
3.4.1 Data Primer	28
3.4.2 Data Sekunder	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5.1 Teknik Wawancara	29
3.5.2 Observasi	30
3.5.2 Teknik Dokumentasi	30
3.6 Validitas Data	30
3.6.1 Trigulasi	31
3.6.2 Responden Review	32
3.6.3 Member Check	32
3.7 Analisis Data	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih	35
4.1.1 Sejarah singkat Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih	35
4.1.2 Visi Dan Misi	36
4.1.3 Struktur Organisasi	37
4.1.4 Karakteristik Responden	40
4.2 Hasil Penelitian	46
4.2.1 Hasil wawancara disiplin kerja	46
4.2.2 Hasil wawancara tentang fasilitas kerja	74
4.2.3 Hasil wawancara tentang kinerja	86
4.3 Pembahasan	100
BAB V PENUTUP	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran	106
DAFTAR PUSTAKA.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Responden Penelitian.....	27
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	41



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	18
Gambar 3. 1 Alur Mencari Sampel Responden Penelitian	26
Gambar 4. 1 struktur koperasi Miwa Pineapple Prabumulih	37
Gambar 4. 2 sarana dan prasana	89



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap kegiatan bisnis perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Bahkan di era globalisasi, sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama dalam landasan bagi kelangsungan bisnis. Kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya, meskipun didukung oleh sarana dan prasarana yang modern. Menurut Agussalim & Mappatempo (2019:63) disiplin kerja ialah arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik maka untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja sehingga keberhasilan atau kegagalan organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor dimana salah satunya yaitu disiplin kerja. Anisa dkk (2023:4) mengemukakan pendapat, fasilitas kerja yaitu sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Jufrizen dkk (2021:37) hal ini sependapat, kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan. Natalia (2024:47), berpendapat Koperasi merupakan sebuah badan usaha milik perorangan maupun kelompok yang mirip dengan Bank yaitu memiliki cara kerja yang hampir serupa dalam urusan simpan dan peminjaman uang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah diatur dan disepakati demi kemajuan dan kesejahteraan bersama urusan pengelolaan keuangan. Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih merupakan salah satu koperasi yang bergerak di bidang produksi

dan distribusi hasil pertanian, khususnya nanas. Sebagai koperasi yang berperan penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat lokal, fenomena yang terjadi dilapangan adanya indikasi anggota yang tidak tepat waktu masuk jam kerja atau tidak sesuai Standar Oprasional jam kerja sesuai peraturan yang ditetapkan banyak sekali anggota terindikasi yang tidak mematuhi aturan jam kerja yang sudah ditetapkan apalagi adanya anggota saat libur weekend atau libur kerja sehingga anggota ada yang pulang ke rumah, setelah usai weekend pada saat masuk kerja pada hari senin, anggota telat datang sehingga masuk jam kerja tidak sesuai aturan yang mana anggota tersebut sampai dikantor pukul 08.30 wib. Jadwal seharusnya 07.00 wib sudah mulai menyiapkan lokasi tempat bekerja apalagi dibagian operator jam 07.00 wib tersebut kondisi mesin sudah menyalah atau sudah dipanaskan sehingga pada saat jam 08.00 wib itu sudah mulai beroperasi bukan baru mempersiapkan lokasi tempat bekerja bahkan anggota yang tinggal di mess malah pernah terlambat masuk atau mengulur waktu masuk jam kerja. selain itu, adanya indikasi fasilitas kerja masih kurang memadai seperti mesin operator masih terbatas dan fasilitas alat kerja lainnya sehingga mengakibatkan terhambatnya kinerja anggota binaan koperasi Miwa Pineapple kota Prabumulih kurang maksimal. kinerja anggota binaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan kualitas hasil produksi.

Untuk meningkatkan kinerja pada anggota binaan koperasi Miwa Pineapple Prabumulih, koperasi Miwa Pineapple Prabumulih menerapkan disiplin kerja dan meningkatkan fasilitas kerja yang sesuai standar oprasional yang penerapannya sesuai dengan peraturan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik mengambil judul **“Analisis Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Binaan Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan permasalahanya yaitu,

1. Bagaimana analisis disiplin kerja terhadap kinerja anggota binaan koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih ?
2. Bagaimana analisis fasilitas kerja terhadap kinerja anggota binaan koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih ?
3. Bagaimana analisis disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota binaan koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui analisis disiplin kerja terhadap kinerja anggota binaan Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui analisis fasilitas kerja terhadap kinerja anggota binaan Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui analisis disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota binaan Koperasi Miwa Pineapple Kota Pr anumulih.

1.4 Manfajaat Penelitian

1. Manfaat praktis

a. Bagi bidang sumber daya manuisa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan pada umumnya, agar perusahaan dapat bekerja secara lebih efektif dan efesien.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja melalui penerapan disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pekerja.

2. Manfaat teoritis

a. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan pada rekan mahasiswa maupun pihak lainnya dapat memberikan kontribusi melalui masukan yang berguna untuk menambah pengetahuan bahkan perbandingan peneliti mengenai disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pekerja.

b. Bagi pengembangan ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperkaya teori sumber daya manusia khususnya dalam masalah disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja yang ada pada koperasi tersebut.

3. Manfaat akademis

Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pekerja

1.5 Sistematika penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dari penelitian yang akan dilakukan, manfaat penelitian serta Sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teoritis yang mendasari penulisan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi, dan sampel, definisi konsep operasional variabel dan jenis sumber data dan teknik pengujian hipotesis dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, data hasil penelitian, uji instrument, uji reabilitas uji asumsi klasik, uji hipotesis , koefisien detreminasi Dan pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang akan diperoleh Dari hasil penelitian ini, serta saran-saran yang berkaitan dengan kesimpulan yang diperoleh

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Disiplin kerja

2.1.1.1 Pengertian disiplin kerja

Menurut pendapat Yernijati Gea dkk (2024:2), disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena organisasi memerlukan disiplin untuk mencegah terjadinya kelalaian dalam bekerja. Pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan menurut dengan kewajiban yang telah ditetapkan kepadanya disebut sebagai efesiensi kerja. Untuk mewujudkan disiplin kerja yang tinggi memerlukan tingkat ke disiplinian khusus kepada anggota binaan guna meningkatkan kinerja pada anggota binaan koperasi Miwa Pineapple prabumulih.

Pela Boy Yuniska (2024:85), menyampaikan sebuah pendapat disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas- tugas yang diberikan, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja. Ach. Kiswandha dkk (2022:3), menyatakan disiplin kerja memiliki makna lain yaitu “*diciplin*” memiliki makna pendidikan keteladanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Diah Pranitasari & Khusnul Khotimah (2021:23), menyajikan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut

a. Teori disiplin kerja menurut Hasibuan (teori aspek)

Hasibuan (dalam Farikha, 2020:514-515), mengemukakan pendapat bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Aspek disiplin kerja meliputi :

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu pada waktu yang tepat dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dalam sebuah perusahaan.

2. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Mematuhi semua peraturan perusahaan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi semua peraturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam menekankan kedisiplinan pekerja dalam mematuhi peraturan semua yang ada di perusahaan tersebut.

3. Norma-norma social yang berlaku

Norma- norma social yang berlaku diartikan sebagai aturan- aturan yang tertulis yang mengatur perilaku dan interaksi antara individu dalam masyarakat.

b. Teori disiplin kerja

Euis & Wenny (2024:60), menjelaskan disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standar yang ditentukan

2.1.1.2 Jenis-jenis disiplin kerja

Diah Pranitasari & Khusnul Khotimah (2021:23), menjelaskan ada dua jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2. Disiplin positif

Merupakan pembinaan mental anggota yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan.

2.1.1.3 Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Disiplin kerja suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan anggotanya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan- peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku pada pendapat Yulianti & Santoso (dalam Rahma dkk, 2023:149). Menurut Farikha dkk (2020:532) ada dua faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Faktor lingkungan yang disebabkan karena hubungan yang kurang baik terhadap rekan kerja.
2. Faktor besar kecilnya gaji yang diberikan yang disebabkan karena adanya overtime.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Abdurrahmat Fathoni berpendapat (dalam Ajabar, 2020:48-49) sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan kepemimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

2.1.2 Fasilitas kerja

2.1.2.1 Pengertian fasilitas kerja

Ach. Kiswandha Akbar dkk (2022:3), menyapaikan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu pada semua yang mendukung dan mempermudah pelaksanaan berbagai aktivitas dalam mempergunakan alat bantu yang diciptakan manusia untuk memberikan kemudahan pekerjaan pada setiap bidangnya. Adinda & Rita (2022:23), menyajikan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap para pekerja agar dapat menunjang pekerjaan, membantu menyelesaikan pekerjaan, merasa aman dan nyaman ketika dan menimbulkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi dan mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

Abdullah dkk (2021:90), menyatakan fasilitas kerja merupakan penunjang untuk meningkatkan kinerja anggota apabila tersedia dengan baik maka

mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Novy (2021:55), menjelaskan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adinda & Rita (2022:17), menceritakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana yang berupa segala jenis peralatan dan perlengkapan kerja untuk mempermudah atau membantu aktivitas perusahaan, selain itu dapat berfungsi sosial dalam mensejahterakan buruh.

2.1.2.2 Fungsi fasilitas kerja

Menurut Suhardi (dalam Albertus, 2023:33), fungsi fasilitas kerja secara umum adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga pekerja ke arah pekerjaan- pekerjaan yang kurang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar. Ini berarti bahwa fasilitas dapat membantu para pekerjaan dari pekerjaan tambahan yang akan dilaksanakan diluar jam kerja, dengan kata lain para anggota akan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- 2 Untuk mengadakan sumber- sumber tenaga kerja yang efisien. Pemberian fasilitas yang tinggi akan memaksa suatu lembaga atau instansi memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien mungkin (tentunya dikombinasikan dengan faktor- faktor produksi lainnya).
- 3 Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktivitasnya perusahaan berarti memberikan fasilitas yang tinggi, apabila pekerjaan para anggota tinggi tingkat produktivitasnya.

2.1.2.3 Faktor-faktor mempengaruhi fasilitas

Faktor- faktor yang mempengaruhi fasilitas menurut pendapat Syahsudarmi (dalam Marini & Yvonne, 2020:50) yaitu:

1. Sifat dan tujuan organisasi.
2. Ketersediaan tanah dan kebutuhan akan ruang atau tempat.
3. Fleksibilitas.
4. Kecelakaan yang tidak diinginkan.
5. Pesan-pesan disampaikan secara grafis gambar yang memiliki variasi warna warni, foto, poster, arahan dalam mengingatkan informasi penting ataupun papan pengumuman.
6. Unsur pendukung seperti: kamar kecil, tempat parkir, tempat ibadah, internet area/ wifi yang bagus.

2.1.2.4 Indikator Fasilitas Kerja

Moenir berpendapat (dalam Jufrizen, 2021:39) fasilitas dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu:

1. Fasilitas alat kerja

Segala sesuatu yang dapat memudahkan dan menunjang pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Semua alat, bahan dan infrastruktur yang digunakan untuk proses kerja agar dapat dilakukan untuk mendukung aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

3. Fasilitas sosial

Segala sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan social dan psikologis pekerja, sehingga pekerja dapat merasa nyaman, aman dan sejahtera dalam menjalankan tugasnya.

2.1.3 Kinerja karyawan

2.1.3.1 Pengertian kinerja

Menurut Nurtika (2023:18), kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai anggota dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Jufrizen (2021:36) menjelaskan kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja anggotanya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal itu, jufrizen (2021:37), mengembangkan pendapatnya kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Elisabeth dkk (2023:329), menyampaikan istilah kinerja berasal dari (*job performance atau actual performance*) yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Nurtika (2023:18), menyajikan kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai anggota dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Thoriq dkk (2024:864), berpendapat kinerja dalam bahasa inggris disebut *job performance* atau dalam bahasa Indonesia yang berarti kinerja aktual atau tingkat kinerja, yaitu tingkat keberhasilan anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam mengembangkan pendapatnya Thoriq dkk (2024:862),

menceritakan kinerja anggota merupakan kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang dibutuhkan anggota untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan atau tempat bekerja. Anisa (2023:6), menjelaskan kinerja *performance* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan- persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standart pekerjaan (*job standart*).

2.1.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Anisa (2023:7), kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor- faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik dan ekstrinsik sebagai berikut:

- 1 Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu anggota.
- 2 Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas menajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, dan dukungan kerja anggota.
- 3 Faktor tim, meliputi, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4 Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja atau infastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi.
- 5 Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dengan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.3 Manfaat kinerja

Dalam mengemukakan pendapat Werther dan Davis dalam Heru Setiawan (2019:19-20), mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai yaitu:

1. *Performance improvement*, memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation adjustment*, membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement decision*, menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training and development needs*, mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer planning and development*, memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing process deficiencies*, mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational inaccuracies and job design errors*, membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job analysis*, *job design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Equal employment opportunity*, menunjukan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
9. *External challenges*, kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja. Faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departement

sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

10. *Feedback*, memberikan umpan balik bagi urusan kepegawai maupun bagi pegawai itu sendiri.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Mangkunegara (dalam Elisabeth, 2023:329-330), menjelaskan ada beberapa indikator kinerja antara lain:

- 1 Kualitas kerja.

Merupakan seberapa baik seorang anggota mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

- 2 Kuantitas kerja.

Merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap anggota itu masing-masing.

- 3 Pelaksanaan tugas.

Merupakan seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- 4 Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan kesadaran akan kewajiban anggota untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja antara lain.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Anisa Gusti Yani (2023).	Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Bulian	Berdasarkan hasil penelitian Fasilitas (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian. Sedangkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kcp Muara Bulian.
2	Abdullah dkk (2021).	Analisis pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Fumira Semarang.	Hasil penelitian ini menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Gito Saputra & Jhon Fernos (2023).	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.	Hasil penelitian ini menyimpulkan Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang kesimpulan hipotesis yang pertama diterima, Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang kesimpulannya hipotesis kedua diterima.

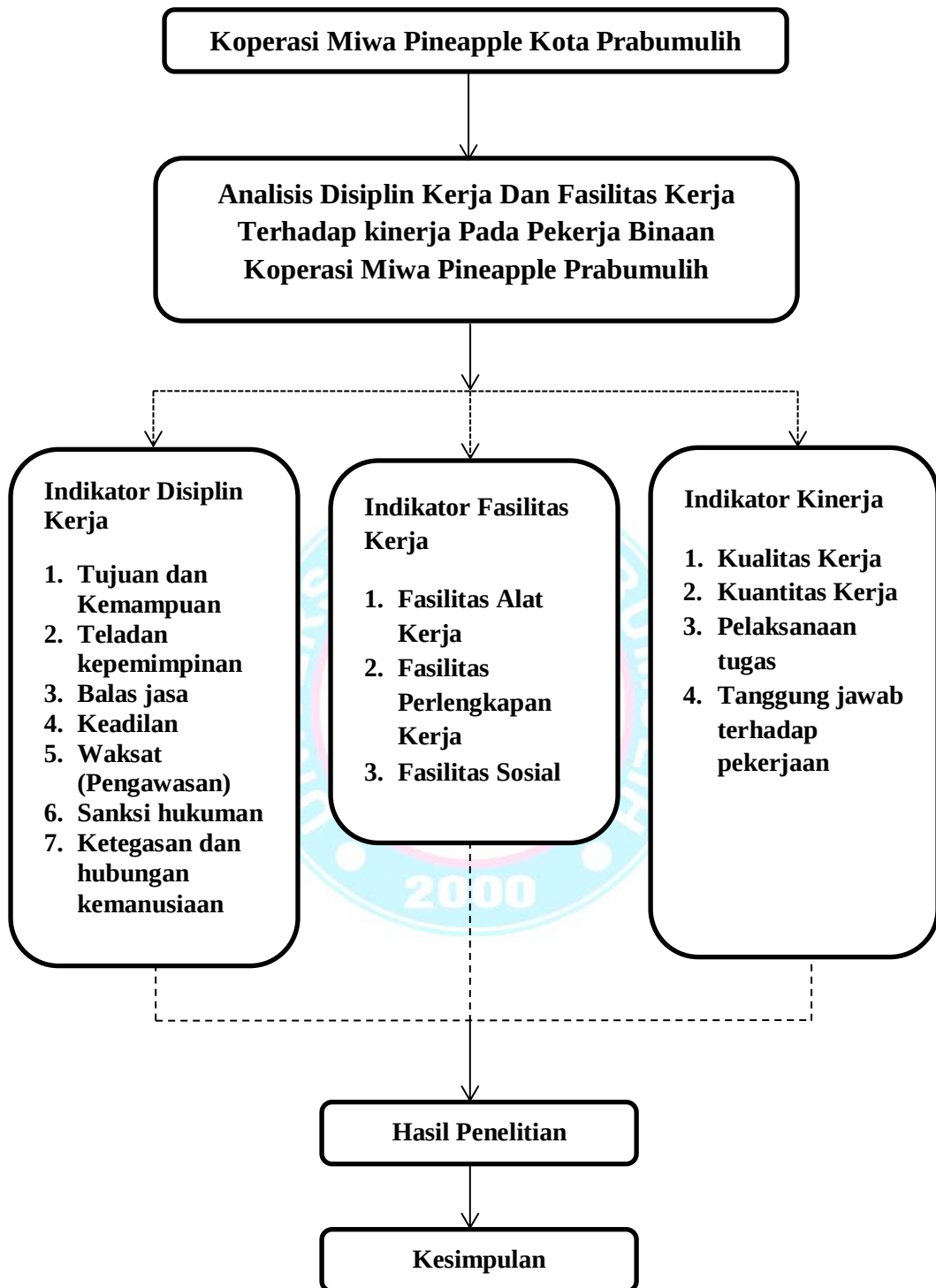
4	Diah Pranita & Khusnul Khotimah (2021)	Analisis disiplin kerja karyawan PT Bont Techhnologies Nusantara.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji T Nilai signifikasi (2-tailed) dari contoh kasus ini adalah 0.000($p < 0.05$). sehingga hasil test awal dan test akhir mengalami perubahan yang signifikan
5	Jufrizen dkk (2021).	Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja.

Sumber: data primer yang diolah 2024.

2.3 Kerangka berfikir

Menurut Mc Gaghie (dalam Muhamad & Tiris 2021:60), kerangka pemikiran ialah proses melakukan pengaturan dalam penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab penelitian melaksanakan studi tersebut.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir
Sumber : Penulis 2024

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah langkah-langkah sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Yunus dkk (2023:1272), “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian adalah suatu cara atau disebut juga metode ilmiah untuk mengumpulkan informasi mengenai pokok kajian. Dengan tujuan akhir untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang merupakan salah satu metode penelitian yang kerap digunakan tanpa perhitungan. Jenis penelitian kualitatif menggunakan data yang berdasar pada argumen. Menurut Moeleng dalam Subbagyo (2023:56) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Menurut Safarudi dkk,(2023:4) Penelitian kualitatif merupakan suatu model penelitian yang bersifat humanistik, dimana manusia dalam penelitian ini ditempatkan sebagai subjek utama dalam suatu peristiwa sosial. Sedangkan menurut Fiantika dkk (2022:2, Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian kualitatif seringkali menonjolkan perspektif subjek, proses dan makna dari penelitian tersebut dengan menggunakan landasan teori-teori sebagai payung dan atau pendukung agar sesuai dengan fakta-fakta di lapangan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif secara sederhana bisa diartikan sebagai jenis penelitian yang tidak bergantung pada analisis statistik untuk menemukan hasilnya. Sebaliknya, penelitian ini lebih berorientasi pada interpretasi makna peristiwa, interaksi, dan perilaku subjek dalam konteks tertentu dari perspektif peneliti. Fokus utamanya adalah untuk memahami fenomena seperti perilaku, disiplin kerja, fasilitas kerja, dan tindakan subjek penelitian dengan cara yang holistik menggunakan kata-kata. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode kualitatif, dimana pendekatannya lebih induktif atau kualitatif. Lebih dari itu, penelitian kualitatif menitik beratkan pada makna dari pada generalisasi. Sehingga penulis dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

3.1.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu pengumpulan data akan dilakukan dengan menggali sikap anggota, terkait disiplin dan fasilitas ditempat kerja. Fokus penelitian akan mengeksplorasi bagaimana analisis disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota binaan yang memengaruhi kinerja mereka dan penelitian ini akan difokuskan untuk mendapatkan wawasan tentang subjektif anggota dan bagaimana disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja mereka serta bagaimana hal tersebut membentuk kinerja anggota agar lebih produktif dalam bekerja.

3.1.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis Penelitian terbagi menjadi tiga kelompok berdasarkan tingkat penjelasannya yaitu

1. Penelitian Deskriptif: Sugiyono dalam Zaenuri dkk (2022:21) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan variabel satu sama lain
2. Penelitian Komparatif: penelitian menurut Sugiyono dalam Zaenuri dkk (2022:21) adalah penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda.
3. Penelitian Asosiatif : penelitian menurut Sugiyono dalam Ani (2021:666) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang dipilih penulis untuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif karena data yang dikumpulkan berupa kata-kata, informasi, dan gambar, bukan angka. Oleh karena itu, dalam jenis penelitian ini, data nyata dikumpulkan dan dianalisis setelah data tersebut diterima. Selain itu, situasi yang diamati di lapangan dapat digambarkan secara lebih spesifik, transparan, dan rinci sehingga memudahkan pemahaman pembahasan permasalahan dan analisis data.

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk memahami analisis subjektif anggota tentang disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja secara

mendalam. Melalui pendekatan deskriptif, penelitian ini dapat menggambarkan fenomena dengan detail dan kedalaman yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, kalimat, pencatatan dokumen yang sangat lebih dari sekedar angka dan frekuensi. Kualitas dari penelitian tidak tergantung oleh luas tidaknya masalah dan besar kecilnya populasi tetapi ditentukan oleh ketajaman dalam menganalisa data atau permasalahannya. Sehingga perlu pembatasan tempat penelitian yang jelas.

3.2 Lokasi dan Waktu penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan dilaksanakan untuk memperoleh data sesuai dengan permasalahan yang diajukan. Penelitian ini dilakukan pada kantor pusat Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih yang beralamatkan di Jl. Belitung Lr. Bersama RT.04 RW. 02 Kel. Gunung Ibul, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih 31113, Provinsi Sumatera Selatan. Beserta binaan koperasi beralamatkan Desa Tanjung bunut, Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim, Desa Tambangan Kelekar, Kecamatan Gelumbang, Kabupaten Muara Enim

lokasi ini menjadi sasaran peneliti karena sesuai dengan permasalahan yang ingin diteliti oleh peneliti untuk melihat, mengetahui dan memahami secara mendalam bagaimana analisis disiplin kerja dan fasilitas kerja dan bagaimana hal tersebut berdampak pada kinerja anggota binaan dalam konteks lembaga non-formal Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih.

3.2.2 Waktu Penelitian

waktu penelitian ini telah dilakukan selama 4 bulan, yaitu dari bulan januari sampai bulan april tahun 2025 hingga data yang diperlukan oleh penulis untuk digunakan dalam penelitian ini telah lengkap.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Amin dkk (2023:17) Populasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. Para ahli memiliki definisi yang sedikit berbeda antara satu dengan yang lain, tapi pada prinsipnya memiliki substansi yang sama. Definisi populasi yang sesuai dengan konsep penelitian kualitatif meliputi:

- a. Sabar mendefinisikan populasi sebagai kesatuan subjek dalam penelitian yang menjadi elemen terpenting dalam suatu penelitian.
- b. Sugiyono mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian. Wilayah ini meliputi tentang objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya.
- c. Arikunto mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan suatu objek di dalam penelitian yang didalami dan jugadi catat segala bentuk yang ada di lapangan.
- d. Nazir mendefinisikan populasi sebagai kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan.
- e. Indriantoro dan Supomo mendefinisikan populasi sebagai sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.

- f. Cooper dan Emory mendefenisikan populasi sebagai *a total collection of elements about which we wish to make some inferences.*
- g. Ary dkk mendefenisikan populasi sebagai *all members of well defined class of people, events or objects.*

Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa anggota Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

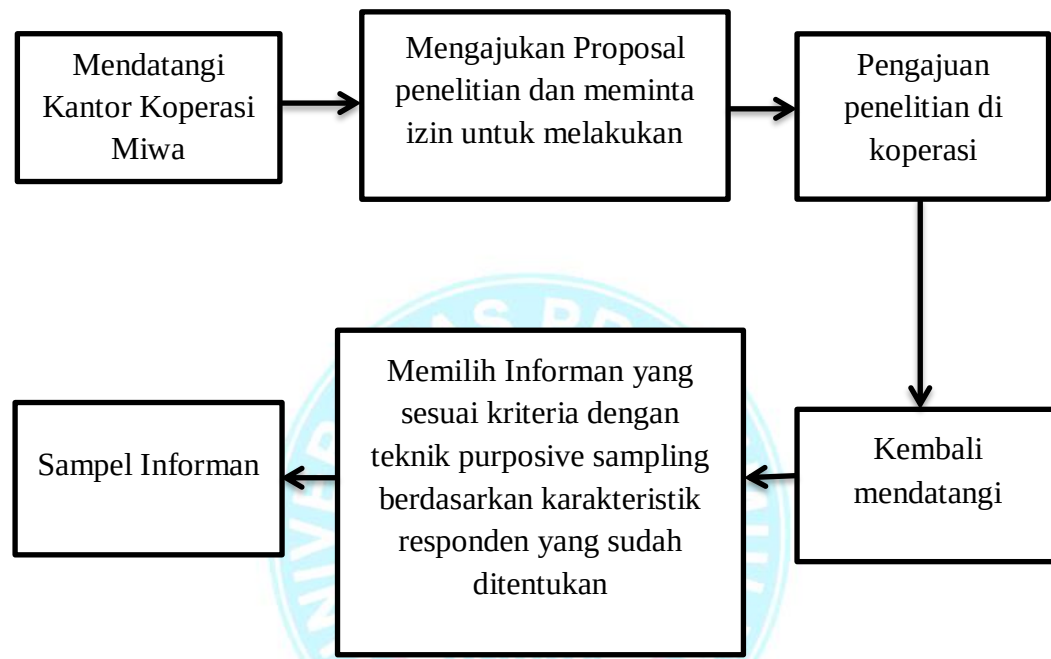
Amin dkk. (2023:20) menjelaskan, sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Berikut beberapa pengertian sampel menurut para ahli:

- a. Sutrisno Hadi mengatakan bahwa sebagian individu yang diselidiki itu adalah sampel.
- b. Sudjana mengatakan sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu.
- c. Arikunto mengatakan bahwa sampel adalah bagian kecil yang terdapat dalam populasi yang dianggap mewakili populasi mengenai penelitian yang dilakukan.
- d. Sugiyono mengatakan bahwa sampel adalah jumlah kecil yang ada dalam populasi dan dianggap mewakilinya.
- e. Margono menyatakan bahwa sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh (monster) yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu.

Menurut Sugiyono, sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi disebut Informan atau narasumber, atau partisipan, teman, manajer dalam penelitian dan sebagainya. dalam penelitian kualitatif tidak didasarkan pada perhitungan statistik. Sampel yang dipilih berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimal, bukan untuk digeneralisasikan dalam perhitungan statistik.

Penggunaan istilah sampling dalam penelitian kualitatif dan kuantitatif dapat diartikan sebagai teknik pengambilan subjek penelitian. Proses penentuan sampel sebagai sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan dengan memilih orang-orang yang diinginkan dengan pertimbangan dan tujuan tertentu untuk menjadi responden. Responden adalah orang-orang yang memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Walaupun dalam penelitian kualitatif tidak mengenal istilah populasi, namun penentuan sampel (subjek) tetap dibutuhkan, tidak dalam arti memunculkan populasi, tetapi lebih karena ingin membatasi aspek yang diteliti agar hasil yang didapatkan lebih terfokus.

Langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam mencari sampel penelitian dan menentukan informan dapat terlihat pada skema 3.2 berikut, dibawah ini:



Gambar 3. 1
Alur Mencari Sampel Informan Penelitian
Sumber : Data diolah penulis, 2025

Teknik pengambilan sampel untuk informan dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling*, menurut Subhaktiyasa (2023:2727), “*Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana subjek dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan oleh peneliti yang dapat memberikan informasi yang diinginkan sesuai dengan kriteria yang ditentukan peneliti”.

Beberapa responden yang dipilih dalam penelitian berdasarkan syarat karakteristik responden sebagai berikut :

1. Anggota aktif dan terlibat dalam kegiatan organisasi Koperasi Miwa
2. Anggota diambil dari ketua binaan dan berbagai unit
3. Anggota bersedia diwawancarai

Jumlah sampel responden yang sesuai kriteria dengan teknik purposive sampling berdasarkan syarat karakteristik responden yang sudah ditentukan peneliti adalah berjumlah 10 anggota binaan, responden yang terpilih dapat dilihat pada table 3.1 berikut:

Tabel 3. 1
Informan Penelitian

No.	Informan	Keterangan	Jumlah
1.	Pemimpin	Wawancara	1 Orang
2.	Ketua Binaan	Wawancara	2 Orang
3.	Penanggung Jawab Binaan	Wawancara	1 Orang
4.	Administrasi	Wawancara	1 Orang
5.	Operator Produksi	Wawancara	3 Orang
6.	Pencucian Serat	Wawancara	1 Orang
7.	Wakil Pengurus	Wawancara	1 Orang
Total			10 Orang

Sumber : Data diolah penulis, 2025

3.4 Sumber Data

Sumber data merupakan faktor yang sangat penting di dalam penelitian, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karena itu, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode

pengumpulan data. Menurut Sulung dkk (2024), Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data informasi utama yang dikumpulkan oleh Penelitian langsung dari sumber aslinya (bukan dari media perantara). Data primer berupa: catatan hasil wawancara, hasil observasi lapangan, data-data mengenai informan. Pada penelitian ini, data primer akan diperoleh dari hasil wawancara dari pemimpin, wakil pengurus, penanggung jawab binaan, ketua binaan, operator produksi, administrasi, pencucian serat dan hasil observasi lapangan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung pendukung siap pakai yang dikumpulkan peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, yang mana data ini sudah ada dan dikumpulkan oleh orang atau organisasi lain. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, dan lain sebagainya. Pada penelitian ini, data sekunder akan diperoleh dari penelitian terdahulu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data

adalah salah satu bagian terpenting dalam melaksanakan penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian ini terdiri dari:

3.5.1 Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah metode pengumpulan data dari proses tanya jawab antara peneliti dan informan penelitian untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pandangan, pengalaman dan makna subjek. Wawancara terbagi menjadi 3 jenis yaitu berstruktur, tidak berstruktur, atau semi-terstruktur :

1. Wawancara berstruktur adalah peneliti telah menyiapkan daftar pertanyaan Wawancara sekaligus alternatif jawaban telah disediakan.
2. Wawancara tidak terstruktur adalah pewawancara bebas menanyakan apa saja kepada narasumber tanpa menyiapkan daftar pertanyaan sebelumnya namun tetap mengingat apa saja yang perlu dikumpulkan. Dalam hal ini responden berhak untuk menjawab sesuai dengan pikiran dan pendapatnya.
3. Wawancara semi terstruktur adalah kombinasi antara wawancara terstruktur dengan wawancara tidak terstruktur. Biasanya peneliti telah menyiapkan beberapa daftar pertanyaan tapi kemungkinan bisa dikembangkan nanti di lapangan. Dalam hal ini juga informan berhak untuk menjawab sesuai dengan pikiran dan pendapatnya.

Pada penelitian ini jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam dengan semi-terstruktur yang melibatkan pertanyaan terbuka untuk mendapatkan pemahaman yang lebih detail tentang persepsi karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai panduan tetapi tetap

terbuka untuk memahami topik lebih mendalam berdasarkan respon responden. Peneliti akan melakukan wawancara dengan responden terpilih.

3.5.2 Observasi

Observasi adalah proses pengamatan langsung oleh peneliti terhadap kegiatan, perilaku dan interaksi dalam konteks alamiah. Ada dua jenis observasi utama yaitu observasi partipatif, dimana peneliti terlibat langsung dalam situasi atau kejadian yang diamati, dan observasi non partisipatif, dimana peneliti hanya sebagai pengamat eksternal tanpa terlibat secara langsung dalam kejadian yang diamati.

3.5.2 Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara mengumpulkan data dengan cara merekam data yang ada. Data yang diambil berupa tulisan maupun gambar yang sesuai dengan penelitian yang akan diteliti. Data-data tersebut dapat diperoleh dari jurnal, skripsi, buku, makalah, dokumen, artikel internet, dan undang-undang.

3.6 Validitas Data

Validitas data adalah untuk menguji keabsahan (trustworthiness) data yang diperoleh dalam penelitian atau suatu data yang diakui kebenarannya. Jadi dalam penelitian ini untuk menjamin keabsahan data yang diperoleh, maka diperlukan teknik pemeriksaan keabsahan data. Uji validitas datanya dapat dilakukan dengan proses atau teknik triangulasi, *responden review*, dan *member check*.

3.6.1 Trigulasi

Teknik triangulasi adalah sebuah teknik yang digunakan untuk menguji perspektif yang berbeda. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal, yaitu: keabsahan data menggunakan berbagai sudut pandang. Dengan mendefinisikan Triangulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan triangulasi metode, triangulasi antarpencit (jika penelitian dilakukan dengan kelompok), triangulasi sumber data, dan triangulasi teori.

Penjelasan dari aspek aspek triangulasi yaitu, sebagai berikut :

- a. Triangulasi metode. Menggunakan beberapa teknik/pendekatan dalam pengumpulan data untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang
- b. Triangulasi antar-peneliti. Dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data untuk memeriksa dan memvalidasi temuan penelitian.
- c. Triangulasi sumber. Triangulasi sumber data melibatkan penggunaan berbagai sumber data, seperti wawancara, observasi, atau dokumen, untuk menguji konsistensi temuan, dari beberapa informan yang akan menerima informasinya dengan cara melakukan mengecek data yang diperoleh selama perisetan melalui berbagai sumber atau informan, dapat meningkatkan kredibilitas data (Alfansyur, Andarusni, 2020). Dengan teknik yang sama, peneliti dapat mengumpulkan data dari berbagai informan. Setelah data dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber, digambarkan, dikategorikan, dan dievaluasi dari berbagai perspektif.

d. Trigulasi teori

Trigulasi teori melibatkan penggunaan beberapa teori atau kerangka pemikiran untuk memeriksa dan memahami fenomena yang sama dari berbagai sudut pandang teoritis.

Kesimpulannya peneliti disini menggunakan triangulasi sumber guna untuk memperoleh data yang akurat, melalui proses wawancara, observasi dan dokumentasi. Setelah melakukan proses tersebut, kemudian peneliti mengecek kembali data tersebut dan data tersebut di analisis kembali oleh peneliti dengan beberapa referensi sumber yang ada.

3.6.2 Responden Review

Informan review yaitu laporan penelitian direview oleh informan khususnya kegiatan informan untuk mengetahui apakah yang telah diteliti merupakan sesuatu yang dapat disetujui mereka atau tidak.

3.6.3 Member Check

Dalam penelitian kualitatif, disamping sudah menggunakan trigulasi data dan review informan belum dirasa cukup untuk membuktikan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian tersebut benar-benar valid. Untuk itu masih menggunakan member check, sehingga laporan hasil penelitian diperiksa oleh kelompok atau peneliti mencantumkan kekurangan untuk lebih dimantapkan.

3.7 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konsep yang diberikan B. Milles dan Huberman pada proses analisis data

kualitatif, data yang muncul berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka.

Proses analisis data dibagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

1. Analisis sebelum ke lapangan : Analisis yang dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Fokus penelitian bisa bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti masuk dilapangan.
2. Analisis data dari lapangan: Teknik analisis data yang memproses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Adapun analisis saat dilapangan yaitu sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data (data collection), Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Seluruh data direkam/ dicatat / diabadikan / diingat, kemudian disimpan dilaptop atau penyimpanan lainnya. Seluruh data dapat dikumpulkan secara teratur/ acak.
- b. Reduksi Data (Data Reduction) Proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraktifikan, mestransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lapangan secara tertulis, transkrip. wawancara, dokumen, dan materi empiris. Intinya memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan polanya.

- c. Penyajian Data (Data Display) adalah data yang sudah terkategori/ terpol/ grafik / disajikan dalam bentuk skripsi.
- d. Verifikasi data /Menarik Kesimpulan. Nur (2024:168) mengatakan "Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut sebagai verifikasi data. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat dalam arti konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan “kredibel”.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif akan dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena sebagaimana dijelaskan di atas bahwa masalah dan rumusan masalah dapat berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan ini bisa berupa, sebagai berikut :Deskripsi; Hubungan kualitas dan Hipotesis atau teori baru.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih

4.1.1 Sejarah singkat Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih

Koperasi Produsen Miwa Pineapple Kota Prabumulih bergerak dalam bidang usaha produksi serat daun nanas (*Pineapple Fiber*) khususnya nanas varietas Queen dan baru berdiri pada tahun 2022. Koperasi Produsen MIWA PINEAPPLE KOTA PRABUMULIH hadir atas kebutuhan dari anggota dan para petani sekaligus warga yang berdomisili di kota Prabumulih yang dikenal sebagai kota nanas, maka kami merasa berkewajiban untuk turut andil melestarikan dan mengembangkan kembali budaya nanas di Kota Prabumulih.

Salah satu produk olahan kami adalah daun nanas yang selama ini dianggap sebagai limbah, kemudian kami olah untuk dijadikan bahan industri berupa serat yang digunakan untuk bahan tekstil, tali, tas, dompet, anyaman dan lain-lain. Pada tahun 2023 Koperasi Miwa Pineapple kota Prabumulih mulai berkembang membuka cabang-cabang di beberapa daerah melalui pelatihan dan sosialisasi yang memiliki potensi daerah yang mempunyai tanaman daun nanas melimpah ke berbagai daerah dengan kerja keras dan komitmen yang pastinya usaha tidak akan mengkhianati hasil, hingga sekarang cabang sudah berjalan dan masih bertahan hingga saat ini contohnya di daerah Menanti, Tambang Kelekar, Gaung Asam dan sekitarnya.

Fokus bisnis Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih dikenal dengan program unggulan yaitu dengan memanfaatkan daun nanas yang selama ini terbuang begitu saja dimanfaatkan menjadi bahan baku serat daun nanas yang berupa hasil serat daun nanas dengan bahan baku yang melimpah sudah menjadi serat daun nanas yang sudah teruji lab untuk dijadikan benang hingga kapas. Fasilitas yang tersedia cukup lengkap, terdiri dari ruang kantor, tempat produksi hingga gudang dan mesin operator sebanyak 7 mesin beroperasi aktif, serta fasilitas kerja pendukung lainnya.

4.1.2 Visi Dan Misi

4.1.2.1 Visi

Memajukan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat sekitar pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur sehingga terwujud ketakwaan kepada Allah SWT.

4.1.2.2 Misi

Meningkatkan peran aktif anggota dan kualitas Sumber Daya Manusia agar tercapainya profesionalisme dalam mengelola koperasi serta meningkatkan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka peningkatan usaha.

4.1.2.3 Tujuan

Bahan baku daun nanas yang melimpah dikota prabumulih sehingga memiliki potensi untuk dikelola serta menciptakan peluang kerja bagi

masyarakat lokal kota Prabumulih , memproduksi bahan baku serat nanas dan menciptakan produk serat daun nanas yang nasional maupun go internasional.

4.1.2.4 Sasaran Akhir

Menjadikan produk tekstil dari daun nanas menjadi produk tekstil seperti benang maupun kain yang siap dipasarkan sehingga bisa menciptakan mitra kerja, yang siap pasar lokal maupun go internasional

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur koperasi Miwa Pineapple Prabumulih dapat dilihat digambar 4.1 :



Gambar 4. 1
struktur koperasi Miwa Pineapple Prabumulih

Sumber : koperasi Miwa Pineapple Prabumulih.

4.1.3.1 Deskripsi Pekerjaan (Job Description)

Berikut adalah deskripsi pekerjaan dari masing-masing divisi diKoperasi Miwa Pineapple Prabumulih:

1. Pengurus

Memimpin, rapat dan kegiatan koperasi, mengawasi pelaksanaan program kerja di koperasi, menjalin komunikasi atau kerja sama dengan pihak luar, mengelola administrasi dan dokumentasi berkaitan dengan koperasi Miwa, Menyusun agenda rapat koperasi Miwa, mengarsipkan dokumen penting, mengatur keuangan koperasi Miwa, Membuat laporan keuangan, menyusun anggaran untuk program kerja berkaitan dengan produksi pada Koperasi Miwa.

2. Penasehat/Pelindung

Memberikan arahan, panduan, dan kebijakan untuk memastikan bahwa koperasi Miwa berjalan sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Menyusun pedoman dan regulasi produksi, melakukan evaluasi program dan kualitas produksi yang dihasilkan oleh koperasi Miwa, memberikan bimbingan dan konsultasi strategis kepada pemimpin koperasi Miwa.

3. Pengawas

Bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua kegiatan operasional di koperasi Miwa berjalan sesuai dengan rencana, standar kualitas, dan peraturan yang berlaku. Berperan penting dalam menjaga efisiensi, keselamatan, dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh koperasi Miwa.

4. General manager

Bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi seluruh operasi koperasi Miwa, memastikan bahwa semua divisi berfungsi secara efisien dan efektif, untuk mencapai tujuan strategis koperasi Miwa. Berperan sebagai penghubung antara manajemen puncak dan tim operasional, serta bertanggung jawab pengambilan keputusan strategis.

5. Sumber daya manusia

Mengelola rekrutmen, seleksi, pelatihan karyawan koperasi Miwa, mengembangkan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia, mengelola penggajian, tunjangan, kesejahteraan karyawan, menangani hubungan industrial dan menyelesaikan konflik dikoperasi Miwa.

6. Adm dan IT

Bertanggung jawab untuk mendukung operasional sehari-hari koperasi Miwa dengan mengelola berbagai tugas administrasi, memastikan kelancaran alur informasi, dan membantu dalam pengorganisasian dokumen serta kegiatan.

Mengelola infrastruktur IT menggunakan system informasi koperasi Miwa, mengembangkan serta memelihara perangkat lunak aplikasi, menyediakan dukungan teknis untuk karyawan, mengelola keamanan data dan informasi Koperasi Miwa.

7. Produksi

Merencanakan, mengawasi proses produksi dikoperasi Miwa , mengelola kualitas produk, efisiensi operasional, mengatur jadwal produksi, pengadaan bahan baku, memastikan pemeliharaan mesin dan peralatan produksi dikoperasi Miwa.

8. Simpan Pinjam

Mengelola semua aspek terkait simpanan dan pinjaman nasabah. Memberikan layanan keuangan yang efisien dan aman kepada nasabah, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

9. Pemasaran

Mengembangkan strategi pemasaran untuk produk, layanan, melakukan riset pasar untuk memahami kebutuhan, preferensi pelanggan Koperasi Miwa, mengelola kampanye iklan dan promosi, membangun, memelihara hubungan dengan pelanggan mitra bisnis Koperasi Miwa.

10. Riset dan Teknologi

Mengembangkan produk baru serta meningkatkan produk yang sudah ada, melakukan penelitian untuk inovasi berkaitan dengan teknologi baru, bekerja sama dengan divisi lain untuk mengimplementasikan hasil penelitian, mengelola proyek pembangunan produk dari awal hingga peluncuran berkaitan dengan koperasi Miwa.

11. Bisnis dan Perdagangan

Menangani pertanyaan dilapangan terhadap keluhan pelanggan, memberikan dukungan serta informasi mengenai produk atau layanan, mengumpulkan umpan balik dari pelanggan untuk perbaikan dikoperasi Miwa, membangun hubungan yang baik.

4.1.4 Karakteristik Responden

Peneliti melakukan wawancara pada bulan Februari 2025 di Koperasi Miwa Pineapple Prabumulih, karena peneliti ini adalah peneliti kualitatif maka penelitian ini lebih menekankan pada suatu proses dari pada hasil, namun tidak mengabaikan dari pada hasil itu sendiri. Peneliti ini berusaha mengetahui lebih

dalam dan memahami analisis disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja Anggota binaan Koperasi Miwa Pineapple Prabumulih. Wawancara dilakukan 10 orang anggota dengan deskripsi pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

No	Subjek	Jk	Pendidikan	Masa Kerja	Jabatan
1.	AZ	L	S1	6 tahun	Pemimpin
2.	AA	P	S1	1 Tahun	Ketua Binaan
3.	DN	L	SLTA	1 Tahun	Ketua Binaan
4.	DA	L	S1	4 tahun	Wakil pengurus
5.	GG	L	SLTA	1 Tahun	Operator
6.	MI	L	SLTA	1 Tahun	Operator
7.	OS	P	S1	4 Bulan	Administrasi
8.	WY	L	SLTA	4 tahun	Operator
9.	WI	P	SLTP	3 tahun	Pencucian
10.	YS	P	S1	1 Tahun	Penanggung jawab binaan

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa anggota berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda di bidang pekerjaan yang ada di Koperasi Miwa Pineapple Prabumulih. Hal ini mencakup posisi pengurus yaitu pemimpin dan ketua binaan, serta posisi wakil pemimpin, Penanggung jawab binaan, operator, administrasi, bagian pencucian. Hal ini menunjukkan bahwa ada

keberagaman peran dan tanggung jawab yang dipegang oleh anggota binaan. Selain itu latar belakang pendidikan yang dimiliki pun berbeda yaitu lulusan sekolah lanjut tingkat pertama (SLTP) berjumlah 1 orang, sekolah lanjut tingkat atas (SLTA) berjumlah 4 orang, (S1) berjumlah 5 orang. Hal ini mencerminkan latar belakang pendidikan yang beragam diantara anggota yang mempengaruhi perspektif dan cara mereka menjalankan tugas masing-masing divisi. Lama waktu para informan menjabat diberbagai posisi pun beragam mulai dari 4 bulan hingga 6 tahun. Variasi dalam lama menjabat dapat memberikan wawasan tentang pengalaman kerja mereka serta pemahaman yang mereka miliki terhadap dinamika sebuah organisasi.

Dari hal tersebut, karakteristik anggota dalam penelitian ini dapat memberikan pandangan yang luas dan mendalam terkait berbagai faktor seperti ketaatan, ketersediaan fasilitas pendukung, skill, kebiasaan, dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja mereka yaitu, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota binaan Koperasi Miwa pineapple Prabumulih. Adapun tahapan-tahapan dalam proses ekstraksi serat daun nanas yaitu:

1. Pilih Daun

pada tahapan ini pekerja yang bertugas sebagai pemanenan daun nanas dilahan kelompok setelah itu di panen sesuai spesifikasi, dimana daun harus minimal sudah berumur 1 tahun atau sudah timbul buah dan untuk ukuran panjang daun minimal 65 cm untuk daun nanas harus segar warna hijau tua tidak layu/kering/cacat dan kondisi daun harus bersih tidak boleh diletakan di tanah harus menggunakan alas serta tidak terpapar langsung sinar matahari, daun tidak

boleh patah/dilipat/ditekuk dan jangan lupa sebelum memanen daun nanas memakai safety seperti sepatu booth, sarung tangan dan alat lainnya.

2. Sortir Daun

Pada tahapan ini pekerja bertugas menyortir daun yang sudah kering atau ukuran panjang tidak masuk pada ukuran alat yang dipakai yaitu menggunakan gunting yang tajam, jangan lupa menggunakan safety seperti sarung tangan dan alat pelindung lainnya.

3. Ekstraksi Daun

Pada tahapan ini pekerja bertugas operator serat daun nanas yaitu proses ekstraksi daun nanas dimana daun nanas yang sudah disortir sebelumnya dan sudah masuk spesifikasi dimasukan ke dalam mesin ekstraksi serat daun nanas sebanyak ± 25 lembar daun nanas hingga beberapa menit serat lalu di balik dan dicelupkan ke dalam sebuah wadah yang berisi air hingga serat sudah terlihat bersih dari bintik-bintik daun nanas yang terurai, utamakan safety dalam bekerja dan selalu jaga keselamatan dalam bekerja hindari melamun atau tidak focus yang dapat menyebabkan terjadi nya kecelakaan kerja.

4. Pencucian Serat

Pada tahapan ini pekerja bertugas sebagai pencucian serat yaitu dimana pada tahapan serat yang sudah diekstaksi menggunakan mesin dilanjutkan pada pencucian serat daun nanas yang sudah di ekstraksi, dibersihkan pada bagian serat yang terlihat ada kotoran menggunakan gunting lalu serat daun nanas dicuci dan disisir bolak balik hingga serat daun nanas tersebut mengeluarkan air dari getah yang terkandung dari serat daun nanas lalu diperas selanjutnya serat di pukul pada

tiang yang berbahan dari alumunium untuk menjaga kebersihan dan kualitas dari serat daun nanas hingga terurai, jangan lupa mengganti air, setelah air pencucian sudah berwarna hijau untuk menjaga kualitas kebersihan pada serat daun nanas.

5. Penjemuran Serat

Pada tahapan ini pekerja bertugas sebagai penjemuran serat daun nanas yaitu pada serat yang sudah dicuci lalu di jemur dipanas terik matahari hingga serat daun nanas kering maksimal, untuk penjeruman tergantung pada cuaca jika cuaca panas maksimal bisa kering dalam 1 hari penjemuran. Namun, jika cuaca tidak terlalu panas serat daun nanas dimasukan pada ruang pengering untuk pengeringan serat daun nanas 2- 3 hari untuk alat dan bahan yang dipakai yaitu tali yang sudah di buat untuk tempat penjemuran dan jangan lupa selalu memakai safety alat pelindung keselamatan dalam bekerja seperti sepatu booth, pelapis pakaian.

6. Penggeraian Serat

Pada tahapan ini pekerja bertugas sebagai penggeraian serat daun nanas yaitu proses penggeraian dimana serat yang sudah kering sudah dicek menggunakan alat pengukur kelembaban digital, selanjutnya serat daun nanas yang masih terlihat kaku di gerai/pemisahan serat daun nanas menggunakan tangan atau alat bantu seperti gunting, lalu serat di hempaskan ke tiang berbahan aluminun sampai serat pecah/ terurai, jangan selalu jaga kesehatan dengan menggunakan masker untuk menjaga kesehatan pada saat bekerja.

7. Ekstraksi Serat Kasar

Pada tahap ini serat dari daun nanas yang sudah kering dimasukan ke dalam mesin ekstraksi dilakukan beberapa menit sesuai tingkat kehalusan yang diinginkan dan dibolak balik pada saat di ekstraksi agar kehalusannya merata.

8. Serat Halus

Pada tahap ini merupakan sebuah hasil dari tahap sebelumnya yaitu ekstraksi serat kasar yang sudah menjadi serat halus dengan tingkat kehalusan yang sudah dicapai sesuai spesifikasi permintaan pasar.

9. Kadar Air

Pada tahap ini sangat penting yaitu masuk pada tahap pengecekan kadar air/ kelembaban pada serat untuk memenuhi standar spesifikasi quality untuk masuk pada tahap pengiriman agar tidak terjadi cancel pada saat dicek kadar air yang sesuai spesifikasi permintaan.

10. Timbang

Pada tahap ini serat yang sudah diikat agar tidak terurai masuk pada tahap penimbangan berat dari serat nanas yang sudah disiapkan untuk dirim oleh pihak anggota Koperasi.

11. Pengukuran

Pada tahap ini setelah serat timbang masuk pada tahap pengukuran panjang dari serat yang sudah ditimbang agar sesuai dengan spesifikasi permintaan panjang minimal serat, panjang maksimal dari serat nanas tersebut.

12. Packing

Pada tahapan ini yaitu tahapan dari akhir dari seluruh proses serat daun nanas yang dari awal hingga akhir. Setelah melalui beberapa tahapan untuk dipersiapkan packing dengan rapi lalu siap untuk dikirim.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil wawancara disiplin kerja (X1)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana disiplin kerja yang ada dan apa saja fasilitas kinerja anggota pada Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih. Untuk mengetahui dan memahami hal tersebut, peneliti menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan di pusat Koperasi Miwa Pineapple kota Prabumulih dan binaan Koperasi Miwa Pineapple Prabumulih bersama 10 anggota binaan, selain itu peneliti melakukan observasi langsung serta melakukan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Hasil wawancara beberapa anggota yang ada di Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih menerapkan disiplin kerja yang sudah ditetapkan koperasi semakin anggota mentaati aturan koperasi maka akan semakin meningkatnya kinerja anggota, disiplin kerja di koperasi juga menggunakan sistem kekeluargaan dan setiap anggota mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan mematuhi peraturan koperasi maka akan meningkatkan kinerja anggota.

Kutipan Wawancara

Berikut hasil wawancara mengenai indikator variabel penelitian yang dinilai:

1. Tujuan dan kemampuan disiplin kerja

Tujuan adalah hasil yang ingin dicapai dalam suatu aktivitas anggota, kemampuan mengarah pada kesanggupan atau keterampilan anggota individu untuk melaksanakan tugas masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara, dalam hal ini pekerja di Koperasi Miwa Pineapple kota Prabumulih sangat kreatif dalam bekerja untuk mencapai tujuan dan kemampuan anggota terutama pada bidang masing-masing dengan terus meningkatkan kemampuan melalui pelatihan-pelatihan yang ada.

AZ (Pemimpin)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
1	Menurut anda apa yang menjadi motivasi bergabung dengan Koperasi Miwa dan apa yang akan anda lakukan untuk terus meningkatkan kemampuan khususnya dalam bidang anda sendiri ?	AZ mengatakan: “saya melihat berdasarkan peluang sumber daya alam, nanas yang melimpah serta ini merupakan icon kota yang hampir tinggal iconnya saja munculnya pemikiran sebuah inovasi sehingga termotivasi menciptakan peluang kerja bagi masyarakat lokal kota Prabumulih dan mengikuti pelatihan pemanfaatan limbah bagi operator serta mendapatkan skill/ keterampilan baru”.

AA (ketua binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Menurut anda apa yang menjadi motivasi bergabung dengan Koperasi Miwa dan apa yang akan anda lakukan untuk terus meningkatkan kemampuan khususnya dalam bidang anda sendiri ?	“... Saya sangat tertarik melalui peluang potensi berdasarkan sumber daya alam nanas yang melimpah di tempat tinggal saya, di Desa Tanjung Bunut. Memunculnya suatu inovasi untuk mengelolah sumber daya alam yang ada. Sebagai bekal dalam diri saya, pertama mengikuti pelatihan di koperasi miwa sesuai prosedur yang ada di Miwa setelah itu baru evaluasi lagi dirumah produksi..”(AA).

DN (ketua binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Menurut anda apa yang menjadi motivasi bergabung dengan Koperasi Miwa dan apa yang akan anda lakukan untuk terus meningkatkan kemampuan khususnya dalam bidang anda sendiri ?	“Saya melihat dari besarnya potensi Sumber daya alam yang tersedia terpikir dalam diri saya untuk meningkatkan penghasilan dari serat daun nanas yang mana dulunya tidak bermanfaat dibuang begitu saja, hanya menjadi limbah tetapi sekarang bisa dimanfaatkan menjadi bernilai uang dan hal utama yang saya lakukan terus melakukan riset untuk mencari kesalahan yang sering terjadi dan mampu memberikan solusi jalan keluarnya (DN).

DA (wakil pengurus)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Menurut anda apa yang menjadi motivasi bergabung dengan Koperasi Miwa dan apa yang akan anda lakukan untuk terus meningkatkan kemampuan khususnya dalam bidang anda sendiri ?	“Munculnya motivasi karena saya melihat potensi sumber daya alam yang melimpah di kota Prabumulih untuk dikelola, serta anggota dituntut kreatif, inovatif, loyalitas dan selalu meningkatkan kemampuan/skill dengan cara mengikuti pelatihan teknologi baru, serta meningkatkan kemampuan skill karena belum ada anggota yang dapat mengoperasikan mesin yang menggunakan teknologi berbasis listrik (DA).

OS (Adm)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Menurut anda apa yang menjadi motivasi bergabung dengan Koperasi Miwa dan apa yang akan anda lakukan untuk terus meningkatkan kemampuan khususnya dalam bidang anda sendiri ?	“OS mengatakan saya penasaran karena memang awalnya tertarik bergabung dengan koperasi Miwa pineapple Prabumulih, karena belum ada jalur kesempatan untuk bergabung pada saat itu. Dalam kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dalam diri saya berinisiatif mengikuti pelatihan maupun belajar secara mandiri apa yang belum saya ketahui.

GG (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Menurut anda apa yang menjadi motivasi bergabung dengan Koperasi Miwa dan apa yang akan anda lakukan untuk terus meningkatkan kemampuan khususnya dalam bidang anda sendiri ?	Menurut saya potensi peluang sumber daya nanas ini yang sangat melimpah munculnya sebuah ide untuk memanfaatkan peluang tersebut, untuk terus meningkatkan kemampuan melalau ikut berpartisipasi mengikuti pelatihan yang ada”.

MY (Operator)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Menurut anda apa yang menjadi motivasi bergabung dengan Koperasi Miwa dan apa yang akan anda lakukan untuk terus meningkatkan kemampuan khususnya dalam bidang anda sendiri ?	Karena saya melihat ada sisi nilai tambahan penghasilan diusaha ini menyangkut sumber daya alam daun yang melimpah, dan terpikir untuk mengelola atau memanfaatkanya untuk meningkatkan kemampuan ya dengan terus mengikuti pelatihan

WY (Operator)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Menurut anda apa yang menjadi motivasi bergabung dengan Koperasi Miwa dan apa yang akan anda lakukan untuk terus meningkatkan kemampuan khususnya dalam bidang anda sendiri ?	Sebuah peluang atau potensi yang sangat besar karena dilihat dari sumber daya alam yang tersedia, saya pribadi terpikir untuk menciptakan peluang pekerjaan bagi masyarakat Prabumulih dan untuk terus meningkatkan kemampuan saya selalu melatih

		kemampuan saya pada bagian devisi saya sebagai operator dan sering mengikuti pelatihan.
--	--	---

YS (penanggung jawab)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Menurut anda apa yang menjadi motivasi bergabung dengan Koperasi Miwa dan apa yang akan anda lakukan untuk terus meningkatkan kemampuan khususnya dalam bidang anda sendiri ?	sebuah hal yang baru otomatis menciptakan peluang kerja, menambah pengetahuan secara nyata, selalu disiplin waktu saat bekerja sehingga kemampuan akan meningkat dengan sendirinya dan mengikuti pelatihan- pelatihan.

WI (pencucian serat)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
10.	Menurut anda apa yang menjadi motivasi bergabung dengan Koperasi Miwa dan apa yang akan anda lakukan untuk terus meningkatkan kemampuan khususnya dalam bidang anda sendiri ?	Dengan keterbatasan pendidikan, “seperti anggota pada umumnya yang minimal tamat sma tidak menyurutkan semangat saya dalam berkreasi untuk terus meningkatkan kemapuan dan saya yakin rezeki sudah ada yang mengatur dan tidak akan tertukar”(WI).

Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pentingnya selalu melibatkan karyawan dalam mengikuti pelatihan untuk peningkatkan skill yang menciptakan kinerja karyawan yang lebih optimal. Koperasi sebagai bentuk organisasi ekonomi memiliki tujuan yang jelas untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya dan memberdayakan masyarakat. Dengan kemampuan dalam

pengelolaan usaha, pemberian layanan, pendidikan, jaringan, dan inovasi, koperasi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Melalui prinsip-prinsip koperasi yang mengedepankan keadilan, partisipasi, dan solidaritas, koperasi dapat menjadi solusi bagi tantangan ekonomi yang dihadapi oleh masyarakat.

Kesimpulannya, potensi peluang usaha dan sumber daya alam yang melimpah menjadi motivasi anggota serta tujuan dan kemampuan didasari pada skill atau bakat anggota itu sendiri, oleh karena itu pentingnya menjaga dan meningkatkan kompetensi yang sudah ada pada anggota dapat ditingkatkan lagi agar dapat bekerja lebih profesional dan meningkatkan kemampuan anggota merupakan sebuah asset penting bagi sebuah perusahaan atau koperasi.

2. Keteladanan kepemimpinan disiplin kerja

Keteladanan kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi contoh cerminan yang baik dalam berbagai aspek, baik sikap, tindakan maupun perilaku.

Berdasarkan hasil wawancara, dalam hal ini anggota binaan di Koperasi Miwa Pineapple kota Prabumulih keteladanan sosok kepemimpinan dikoperasi Miwa dapat memberikan percontohan perilaku maupun tindakan yang baik kepada anggota.

AZ (Pemimpin)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Bagaimana keteladanan sosok pemimpin di Koperasi Miwa menurut anda?	“Beliau merupakan teladan sosok pemimpin yang dapat memberikan

		contoh tentang pentingnya wawasan/ pengetahuan sehingga karyawan dapat menganalisa serta dituntut kreatif dan dapat mengembangkan pola pikir untuk dapat memberikan solusi” (AZ).
--	--	---

AA (Ketua Binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Bagaimana keteladanan sosok pemimpin di Koperasi Miwa menurut anda?	“...Saya menemukan sosok pemimpin yang inspiratif, terbuka atau welcome kepada anggota, yang paling penting beliau membangun mental anggota Binaan, sebuah penilaian dari...”(AA).

DN (Ketua Binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Bagaimana keteladanan sosok pemimpin di Koperasi Miwa menurut anda?	“Menurut saya, beliau sosok pemimpin yang kreatif dan mampu memecahkan sebuah permasalahan dalam mencari solusi untuk anggota binaannya ketika menemukan kendala permasalahan dalam produksi “(DN).

DA (Wakil Pengurus)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Bagaimana keteladanan sosok pemimpin di Koperasi Miwa menurut anda?	“Dari penilaian saya, sosok pemimpin yang dapat memberikan contoh dengan perbuatanya, seperti yang dimaksud beliau selalu mengingatkan pentingnya disiplin terhadap waktu kepada anggota, serta selalu menginstruksikan standart operasional dalam bekerja, selalu menjunjung tinggi loyalitas antar karyawan, sebuah penilaian yang diungkapkan” (DA).

GG (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Bagaimana keteladanan sosok pemimpin di Koperasi Miwa menurut anda?	“beliau sosok teladan pemimpin yang baik, terbuka kepada anggota, serta pemimpin yang mampu memahami anggota binaan dalam segi keperluan dalam bekerja”.

MY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Bagaimana keteladanan sosok pemimpin di Koperasi Miwa menurut anda?	“Bagi penilaian saya, yang saya tahu pemimpin baik untuk dicontoh, ya mengerti kondisi anggotanya dan sosok yang tegas dalam bertindak dalam hal apa-pun

OS (Adm)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Bagaimana keteladanan sosok pemimpin di Koperasi Miwa menurut anda?	yang saya ketahui beliau pemimpin yang tegas, untuk lebih dalam saya belum mengetahui secara menyeluruh karena masa kerja saya masih terbilang belum cukup lama”(OS).

WY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Bagaimana keteladanan sosok pemimpin di Koperasi Miwa menurut anda?	Kebetulan saya sudah cukup lama kenal “beliau sosok pemimpin yang menjunjung tinggi loyalitas, mampu mengarahkan anggotanya dalam suatu hal yang bersifat baru dan tidak pernah lupa selalu mengingatkan anggota binaan tentang mengutamakan standar operasional kerja”(WY).

WI (Pencucian Serat)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Bagaimana keteladanan sosok pemimpin di Koperasi Miwa menurut anda?	“beliau sosok pemimpin yang terbilang bagus dalam memperlakukan anggota binaannya secara adil dan layaknya seperti keluarga sendiri”.

YS (Penanggung Jawab Binan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
10.	Bagaimana keteladanan sosok pemimpin di Koperasi Miwa menurut anda?	“...Beliau merupakan sosok pemimpin yang cukup bagus, karena karakter beliau berpotensi membangkitkan semangat anggota binaanya, pendapat...”(YS).

kepemimpinan adalah cerminan sikap maupun tindakan sebuah pimpinan yang dapat diterapkan kepada anggota dalam suatu percontohan hal yang bersifat baik, begitu juga sebaliknya jika sosok pemimpin yang kurang baik akan berdampak buruk juga bagi anggota binaannya.

Kesimpulannya, keteladanan sosok pemimpin di Koperasi beliau merupakan sosok pemimpin yang inspiratif, welcome kreatif, menjunjung tinggi loyalitas dan mampu memecahkan sebuah permasalahan yang terjadi dilapangan. Meskipun ada tantangan dalam mewujudkan keteladanan, komitmen dan upaya yang konsisten dari pemimpin dapat menciptakan koperasi yang lebih baik dan lebih kuat. Keteladanan bukan hanya tentang memimpin, tetapi juga tentang membangun hubungan yang saling menghormati dan mendukung antara pemimpin dan anggota.

3. Keadilan disiplin kerja

Keadilan merupakan nilai fundamental yang mendasari interaksi sosial hokum, serta menjadi tujuan dalam upaya menciptakan yang harmonis dan

beradap. Berdasarkan hasil wawancara, dalam hal ini anggota di Koperasi Miwa Pineapple kota Prabumulih diperlakukan secara merata terhadap anggota binaan.

AZ (Pemimpin)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Bagaimana untuk keadilan di sini, apakah semua anggota diberlakukan secara adil ?	“Disini, kesejahteraan tidak ada yang deskriminasi, berdasarkan kekeluargaan/ ajas gotong royong kekeluargaan, termasuk nilai kesejahteraan keadilan bagi anggota binaan”(AZ).

AA (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Bagaimana untuk keadilan di sini, apakah semua anggota diberlakukan secara adil ?	...”untuk keadilan itu sendiri, seharusnya adil karena mereka mempunyai tugas dan penghasilan yang sama Cuma ada di job desk tambahan saja yang membedakanny”.. ucapan pendapat dari (AA).

DN (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Bagaimana untuk keadilan di sini, apakah semua anggota diberlakukan secara adil ?	sejauh ini cukup adil karena memakai sistem kerja bagi hasil. Jadi, tergantung pada kinerja anggota itu sendiri”(DN).

DA (Wakil Pengurus)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Bagaimana untuk keadilan di sini, apakah semua anggota diberlakukan secara adil ?	“menurut saya keadilan itu sendiri sesuai kapasitas dan kontribusi tidak mesti harus sama rata karena sesuai job desk masing-masing”(DA).

GG (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Bagaimana untuk keadilan di sini, apakah semua anggota diberlakukan secara adil ?	Sejauh ini cukup adil ya karena anggota binaan tidak ada yang dibeda-bedakan karena sudah dianggap seperti keluarga dan sistem yang dianut disini secara kekeluargaan.

MY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Bagaimana untuk keadilan di sini, apakah semua anggota diberlakukan secara adil ?	Semua anggota diberlakukan secara adil tidak ada indikasi pilih kasih atau anak emas disini semua rata dan dibentuk dengan asas gotong royong dan juga kekeluargaan.

OS (Adm)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Bagaimana untuk keadilan di sini, apakah semua anggota diberlakukan secara adil ?	“ untuk penilaian saya pribadi sejauh ini cukup adil ya, yang diberikan kepada sesama anggota sama, ini menurut pendapat saya sih,”(OS).

WY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Bagaimana untuk keadilan di sini, apakah semua anggota diberlakukan secara adil ?	“masalah adil, ya adil tetapi tetap disesuaikan sama job desknya masing-masing sesuai tugas dan tanggung jawab”(WY).

WI (Pencucian Serat)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Bagaimana untuk keadilan di sini, apakah semua anggota diberlakukan secara adil ?	Semua anggota diberlakukan secara adil disini tidak ada pilih kasih atau anak emas semua sama karena dianggap seperti keluarga sendiri.

YS (Penanggung Jawab Binaan)

.	PERTANYAAN	STATEMENT
10.	Bagaimana untuk keadilan di sini, apakah semua anggota diberlakukan secara adil ?	“semua anggota binaan diberlakukan adil ,merata menggunakan prinsip gotong royong dan kekeluargaan”

Keadilan dalam koperasi adalah aspek yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip keadilan, koperasi dapat memastikan bahwa semua anggota diperlakukan dengan adil, yang pada gilirannya akan meningkatkan partisipasi, kepercayaan, dan keberlanjutan koperasi. Meskipun ada tantangan dalam mewujudkan keadilan, upaya yang konsisten dan komitmen dari semua pihak dapat membantu menciptakan koperasi yang lebih adil dan berdaya saing.

Kesimpulannya, untuk keadilan itu sendiri semua anggota diberlakukan cukup adil tidak adanya indikasi pilih kasih atau anak emas tetapi yang membedakan job desk masing-masing, di koperasi ini anggota dibentuk dengan asas gotong royong kekeluargaan.

4. Pengawasan melekat disiplin Kerja

Pengawasan melekat sangat penting dalam manajemen untuk meningkatkan efisiensi, dan akuntabilitas dalam organisasi, serta untuk mencegah terjadinya penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas pada anggota binaan Koperasi Miwa Pineapple Prabumulih.

AZ (Pemimpin)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Menurut anda, bagaimana untuk sistem pengawasan di Koperasi sendiri, apakah pengawasan dilakukan secara ketat atau tidak ?	Sudah ada standart operasional kerja, misalnya start produksi jam 08.00 pagi selagi anggota mematuhi sop, jika suatu anggota tidak mengikuti sop, yang pasti ada surat peringatan 1 seterusnya/ lebih membina menciptakan kesadaran kepada anggota” (AZ).

AA (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Menurut anda, bagaimana untuk sistem pengawasan di Koperasi sendiri, apakah pengawasan dilakukan secara ketat atau tidak ?	“untuk pengawasan itu sendiri tidak ketat karena disini sistem kekeluargaan masing-masing anggota sadar akan tugas dan tanggung jawab, tetapi tetap dalam pantauan”(AA).

DN (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Menurut anda, bagaimana untuk sistem pengawasan di Koperasi sendiri, apakah pengawasan dilakukan secara ketat atau tidak ?	“Pengawasan demi keselamatan karyawan tetap di awasi, tetapi tidak terlalu ketat karena memakai sistem kekeluargaan jadi atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan” (DN).

DA (Wakil Pengurus)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Menurut anda, bagaimana untuk sistem pengawasan di Koperasi sendiri, apakah pengawasan dilakukan secara ketat atau tidak ?	“Untuk pengawasan tidak terlalu ketat menyangkut tingkat jumlah anggota yang masih sedikit, jadi masih bisa diminimalisir dan juga karena disini sistem kekeluargaan”.

MY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Menurut anda, bagaimana untuk sistem pengawasan di Koperasi sendiri, apakah pengawasan dilakukan secara ketat atau tidak ?	Pengawasan disini tidak terlalu ketat karena jumlah anggota masih sedikit dan sudah memiliki job desknya masing- masing sehingga anggota memiliki tanggung jawab masing-masing, mengingat bahwa disini sistemnya kekeluargaan.

GG (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Menurut anda, bagaimana untuk sistem pengawasan di Koperasi sendiri, apakah pengawasan dilakukan secara ketat atau tidak ?	“Untuk pengawasannya tidak terlalu ketat, tapi selalu diberlakukannya breafing memberikan instruksi sehingga mereka mengetahui tugas masing-masing”

OS (Adm)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Menurut anda, bagaimana untuk sistem pengawasan di Koperasi sendiri, apakah pengawasan dilakukan secara ketat atau tidak ?	Pengawasan dilakukan tidak terlalu ketat karena menggunakan sistem kekeluargaan

WY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Menurut anda, bagaimana untuk sistem pengawasan di Koperasi sendiri, apakah pengawasan dilakukan secara ketat atau tidak?	Sejauh ini tidak terlalu ketat, menggunakan sistem kekeluargaan tetapi pada bagian operator sangat ketat menyangkut resiko kecelakaan kerja tinggi perlu pengawasan yang ketat.

WI (Pencucian Serat)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Menurut anda, bagaimana untuk sistem pengawasan di Koperasi sendiri, apakah pengawasan dilakukan secara ketat atau tidak?	Pengawasan di Koperasi tidak terlalu ketat karena sistem kekeluargaan jadi pemimpin mempercayakan kepada anggota tetapi tetap diawasi

YS (Penanggung Jawab Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
10.	Menurut anda, bagaimana untuk sistem pengawasan di Koperasi sendiri, apakah pengawasan dilakukan secara ketat atau tidak ?	..."Bisa dikatakan tidak terlalu ketat, karena menggunakan sistem kekeluargaan anggota sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing"...

Pengawasan melekat di koperasi sangat penting untuk menjaga integritas dan keberlanjutan koperasi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip pengawasan yang baik, koperasi dapat beroperasi secara efektif dan memenuhi harapan anggota. pengawasan akan berdampak positif dan negative pada anggota yang mana dampak positifnya adanya perhatian dalam bekerja meminimalisir terjadinya suatu insiden atau kecelakaan kerja yang terjadi dilapangan dan untuk dampak negative itu sendiri anggota bekerja lebih tegang tidak bisa santai.

Kesimpulannya, sistem pengawasan di koperasi pengawasan demi keselamatan anggota tetap diawasi, namun tidak terlalu ketat karna memakai sistem kekeluargaan berhubung jumlah anggota yang masih dapat diminimalisir pengawasanya

5. Sanksi hukuman disiplin kerja

Sanksi hukuman merupakan konsekuensi atau tindakan yang dijauthkan oleh sistem hukuman terhadap karyawan atau entitas telah melakukan pelanggaran atau kejahatan. Untuk sanksi hukuman pada karyawan binaan Koperasi Miwa Pineapple Prabumulih anggota binaan masih dikategorikan aman untuk sejauh ini namun ada 1 anggota yang terkena sanksi cukup berat

AZ (Pemimpin)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Menurut anda, untuk sanksi hukuman itu sendiri apakah ada sanksi hukuman bagi pelanggar peraturan disiplin ?	“Sanksi hukuman itu sendiri berupa tingkatan peringatan baik dari tingkat peringatan terendah/pembinaan hingga tingkat tertinggi yaitu, pemberhentian karyawan yang tidak bisa di bina”(AZ).

AA (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Menurut anda, untuk sanksi hukuman itu sendiri apakah ada sanksi hukuman bagi pelanggar peraturan disiplin ?	“untuk sanksi hukuman itu sendiri tidak ada sanksi, atau lebih mengingatkan, membina anggota binaan agar patuh terhadap aturan SOP yang ada ”(AA).

DN (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Menurut anda, untuk sanksi hukuman itu sendiri apakah ada sanksi hukuman bagi pelanggar peraturan disiplin ?	“Kita belum menerapkan sanksi, karena masih awal tapi untuk kedepan alangkah baiknya menggunakan sanksi hukuman agar anggota dapat mematuhi aturan SOP yang ada”(DN).

DA (Wakil Pengurus)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Menurut anda, untuk sanksi hukuman itu sendiri apakah ada sanksi hukuman bagi pelanggar	untuk anggota yang melanggar peraturan disiplin diberikan pembinaan dan bimbingan setelah

	peraturan disiplin ?	sudah tidak bisa dipertahankan sehingga dikeluarkannya punishment, level terendah: berupa pembinaan atau teguran lisan, level tertinggi: pemberhentian.
--	----------------------	---

GG (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Menurut anda, untuk sanksi hukuman itu sendiri apakah ada sanksi hukuman bagi pelanggar peraturan disiplin ?	“untuk sekarang belum ada untuk sanksi hukuman itu sendiri karena lebih membimbing secara kekeluargaan anggota binaan”(GG).

MY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Menurut anda, untuk sanksi hukuman itu sendiri apakah ada sanksi hukuman bagi pelanggar peraturan disiplin ?	Untuk sekarang belum ada sanksi hukuman pelanggar disiplin, tetapi kedepannya perlu adanya hukuman tersebut karena kalau tidak ada sanksi hukuman akan memiliki efek kepada anggota lainnya seperti disiplin waktu dalam bekerja membuat anggota lain tidak disiplin.

OS (Adm)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Menurut anda, untuk sanksi hukuman itu sendiri apakah ada sanksi hukuman bagi pelanggar peraturan disiplin ?	“...sejauh ini belum tahu karena belum adanya indikasi anggota pelanggar disiplin kerja jadi belum tahu sanksi pelanggar disiplin..”ujar (OS).

WY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Menurut anda, untuk sanksi hukuman itu sendiri apakah ada sanksi hukuman bagi pelanggar peraturan disiplin ?	“masalah peraturan disiplin dilihat dari tingkat pelanggaran level terendah yaitu dibina dan diberikan teguran lisan, untuk dilevel tertinggi yaitu, dikeluarkannya surat pemberhentian”.

WI (Pencucian Serat)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Menurut anda, untuk sanksi hukuman itu sendiri apakah ada sanksi hukuman bagi pelanggar peraturan disiplin ?	“belum ada sanksi hukuman untuk sekarang, namun kedepannya perlu adanya sanksi hukuman mengingat jumlah anggota yang masih bisa diminimalisir.

YS (Penanggung Jawab Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
10.	Menurut anda, untuk sanksi hukuman itu sendiri apakah ada sanksi hukuman bagi pelanggar peraturan disiplin ?	belum ada sejauh ini sanksi hukuman untuk sekarang, namun kedepannya perlu adanya sanksi hukuman untuk kepentingan kemajuan pada anggota agar lebih disiplin”.

Sanksi hukuman itu sendiri sangat penting demi kemajuan suatu organisasi/koperasi karena kalau tidak adanya peraturan disiplin maka anggota akan menganggap disiplin waktu sangatlah enteng, karena mensest didalam pikiran anggota tidak apa-apa telat sedikit tidak bakal kena sanksi dan terus akan berdampak pada semua kinerja anggota koperasi Miwa.

Kesimpulannya, kedisiplinan anggota sejauh ini yaitu: sanksi awal berupa peringatan, membina anggota agar lebih patuh terhadap standar operasional jam kerja yang sudah ditetapkan, tetapi kedepan perlu adanya hukuman bagi pelanggar disiplin agar dapat memberika efek yang perlu diingat anggota agar tidak sampai terulang kembali dan demi kepentingan kemajuan bersama dalam menegakan kedisiplinan anggota. Namun, penting bagi koperasi untuk menerapkan sanksi dengan bijaksana dan transparan, agar tidak menimbulkan konflik dan tetap menjaga hubungan baik antar anggota. Dengan demikian, sanksi hukuman dapat berkontribusi pada pengembangan koperasi yang sehat dan berkelanjutan.

6. Ketegasan dan hubungan kemanusiaan disiplin kerja

Ketegasan adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan kepastian, kejelasan, dan keberanian dalam mengambil keputusan atau tindakan. Individu yang tegas mampu menyampaikan pendapat, menetapkan batasan, dan mengambil keputusan tanpa ragu-ragu, meskipun dalam situasi sulit atau penuh tekanan.

AZ (Pemimpin)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Menurut anda, apa pentingnya ketegasan dalam menjaga hubungan kemanusiaan ditempat kerja ?	“perlu adanya ketegasan yang sudah ada dibuat SOP (standar operasinoal) jam kerja, ketegasan berdasarkan job desk masing-masing”.

AA (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Menurut anda, apa pentingnya ketegasan dalam menjaga hubungan kemanusiaan ditempat kerja ?	AA “sebuah ketegasan sangatlah penting, karena kenyamanan itu menemukan betah atau tidak betahnya suatu karyawan karena suatu perusahaan adanya sebuah kesulitan dalam bekerja dan kekeluargaan”.

DN (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Menurut anda, apa pentingnya ketegasan dalam menjaga hubungan kemanusiaan ditempat kerja ?	“sebuah ketegasan sangatlah penting, karena ketegasan itu demi kebaikan terjalin dengan baik dan untuk kenyamanan anggota koperasi itu sendiri,

DA (Wakil Pengurus)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Menurut anda, apa pentingnya ketegasan dalam menjaga hubungan kemanusiaan ditempat kerja ?	ketegasan itu penting, karena ketegasan itu demi kebaikan dan keselamatan anggota itu sendiri, serta hubungan antar anggota berjalan dgn baik karena ketegasan”.

MY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Menurut anda, apa pentingnya ketegasan dalam menjaga hubungan kemanusiaan ditempat kerja ?	Sangat penting karena ketegasan sangat berpengaruh terhadap hubungan terjalin dengan baik dan damai antar sesama anggota atau tidak ada pilih kasih

GG (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Menurut anda, apa pentingnya ketegasan dalam menjaga hubungan kemanusiaan ditempat kerja ?	“Menurut saya cukup penting karena ketegasan membuat anggota binaannya dapat mematuhi aturan SOP yang sudah ada”.

OS (Adm)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Menurut anda, apa pentingnya ketegasan dalam menjaga hubungan kemanusiaan ditempat kerja ?	“...Ketegasan sangatlah penting, keadilan itu ada karena ketegasan ditempat kerja berjalan dengan baik dan hubungan antar anggota pun baik...” (OS).

WY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Menurut anda, apa pentingnya ketegasan dalam menjaga hubungan kemanusiaan ditempat kerja ?	“ketegasan dilihat dari tempatnya, karena kalau tidak ada ketegasan ditempat kerja berdampak kerugian kepada koperasi, untuk hubungan diutamakan kekeluargaan tetapi dalam pekerjaan harus sesuai aturan yang ada”.

WI (Pencucian Serat)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Menurut anda, apa pentingnya ketegasan dalam menjaga hubungan kemanusiaan ditempat kerja ?	“ditempat kerja butuh yang namanya ketegasan, supaya anggota tidak semena-mena dalam bertindak dan selalu mematuhi aturan yang sudah ada.

YS (Penanggung Jawab Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
10.	Menurut anda, apa pentingnya ketegasan dalam menjaga hubungan kemanusiaan ditempat kerja ?	“ketegasan itu sangat penting karena ditempat kerja butuh yang namanya ketegasan, tanpa ketegasan sulit adanya kemajuan bagi koperasi”.

Secara keseluruhan, ketegasan dan hubungan kemanusiaan dalam koperasi merupakan dua elemen yang saling melengkapi. Ketegasan dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan koperasi menciptakan struktur yang jelas dan akuntabel, sementara hubungan kemanusiaan yang kuat di antara anggota

menciptakan lingkungan yang inklusif dan suportif. Keduanya berkontribusi pada keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuan bersama, meningkatkan kesejahteraan anggota, dan memberikan dampak positif bagi komunitas. Dengan mengintegrasikan ketegasan dan nilai-nilai kemanusiaan, koperasi dapat berfungsi sebagai model organisasi yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan sosial.

Kesimpulannya, sangat perlu adanya ketegasan ditempat kerja, karena ketegasan sangat berpengaruh demi kebaikan dan keselamatan sesama anggota serta hubungan antar anggota dapat terjalin dengan baik dan damai, mengingat sering terjadinya konflik ditempat kerja didasari karena kurangnya ketegasan.

7. Hubungan kemanusiaan disiplin kerja

Merupakan interaksi dan hubungan antara individu, kelompok, atau komunitas yang didasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan, seperti empati, saling menghormati, solidaritas, dan keadilan.

AZ (Pemimpin)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Menurut anda bagaimanasih untuk hubungan kemanusiaan disini apakah sudah baik atau masih adanya kendala hubungan antar sesame anggota ?	“untuk hubungan kemanusiaan itu sendiri karena masih skala kecil umkm jadi masih baik dan masihh bisa dipantau atau masih bisa cepat terselesaikan”.

AA (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Menurut anda bagaimanasih untuk hubungan kemanusiaan disini apakah sudah baik atau masih adanya kendala hubungan antar sesame anggota ?	“...Sejauh ini berdiri masih dalam keadaan aman karena dari awal sudah terbentuk dalam kekeluargaan. ujar...”(AA).

DN (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Menurut anda bagaimanasih untuk hubungan kemanusiaan disini apakah sudah baik atau masih adanya kendala hubungan antar sesame anggota ?	Sejauh ini baik-baik saja karena sistemnya kekeluargaan sudah dianggap seperti keluarga sendiri.

DA (Wakil Pengurus)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Menurut anda bagaimanasih untuk hubungan kemanusiaan disini apakah sudah baik atau masih adanya kendala hubungan antar sesame anggota ?	“alhamdulillah baik-baik saja belum ada kendala karena sistemnya kekeluargaaan disini dianggap keluarga semua”.

MY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Menurut anda bagaimanasih untuk hubungan kemanusiaan disini apakah sudah baik atau masih adanya kendala hubungan antar sesame anggota ?	Disini masih dalam keadaan aman-aman saja tapi karena awal terbentuk kekeluargaan tetapi tidak tau kedepannya mengingat semakin banyak jumlah anggota binaan.

GG (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Menurut anda bagaimanasih untuk hubungan kemanusiaan disini apakah sudah baik atau masih adanya kendala hubungan antar sesame anggota ?	“belum adanya kendala disini menurut saya, karena disini terbentuk sistem kekeluargaan”.

OS (Adm)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Menurut anda bagaimanasih untuk hubungan kemanusiaan disini apakah sudah baik atau masih adanya kendala hubungan antar sesame anggota ?	“cukup baik sejauh ini masalah hubungan kemanusiaan, karena satu sama lain terbuka antar anggota dan hubungan disini berjalan dengan humanis terhadap lingkungan sekitar”.

WY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Menurut anda bagaimanasih untuk hubungan kemanusiaan disini apakah sudah baik atau masih adanya kendala hubungan antar sesame anggota ?	Untuk hubungan antar anggota disini baik-baik saja berjalan tidak ada kendala sejauh ini.

WI (Pencucian Serat)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Menurut anda bagaimanasih untuk hubungan kemanusiaan disini apakah sudah baik atau masih adanya kendala hubungan antar sesame anggota ?	“Hubungan antar karyawan selalu baik karena komunikasi antar karyawan dijaga dengan baik disini”(WI).

YS (Penanggung Jawab Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
10.	Menurut anda bagaimanasih untuk hubungan kemanusiaan disini apakah sudah baik atau masih adanya kendala hubungan antar sesama anggota ?	“...Alhamdulillah ya sudah baik untuk hubungan itu sendiri, karena menggunakan asas gotong royong...”(YS).

Secara keseluruhan, hubungan kemanusiaan dalam koperasi merupakan aspek fundamental yang mendasari operasional dan keberhasilan koperasi. Melalui prinsip kerjasama, pemberdayaan anggota, solidaritas, tanggung jawab sosial, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, koperasi tidak hanya berfungsi sebagai entitas ekonomi, tetapi juga sebagai komunitas yang mendukung kesejahteraan dan perkembangan anggotanya. Dengan demikian, koperasi berperan penting dalam membangun masyarakat yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan.

Kesimpulannya, sejauh ini untuk hubungan kemanusiaan di koperasi itu sendiri masih dalam keadaan baik, mengingat masih skala umkm jadi masih aman dan masih bisa teratasi karena disini terbentuk sistem kekeluargaan.

4.2.2 Hasil wawancara tentang fasilitas kerja (X2)

Fasilitas kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja anggota binaan, fasilitas merupakan faktor pendukung sebuah organisasi, fasilitas kerja di koperasi Miwa Pineapple Prabumulih dinilai sudah baik oleh anggota. Berikut beberapa indikator fasilitas kerja yang dinilai:

1. Fasilitas alat kerja

Fasilitas alat kerja mengarah pada peralatan, mesin, infastruktur yang disediakan untuk mendukung proses kerja dalam suatu koperasi. Bertujuan untuk meningkatkan efesiensi, produktivitas, dan keselamatan kerja.

AZ (Pemimpin)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Menurut anda, bagaimana fasilitas alat kerja disini apakah sudah baik dalam menunjang kinerja anggota binaan?	Masih banyak fasilitas teknologi penunjang atau hanya sebatas kapas untuk hasil produksi sekarang ini, sedangkan hasil akhir kain dan masih perlunya penambahan permesinan maupun sumber daya manusia yang masih terbatas (AZ).

AA (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Menurut anda, bagaimana fasilitas alat kerja disini apakah sudah baik dalam menunjang kinerja anggota binaan?	“Untuk fasilitas sebagai penunjang kinerja masih kurang, karena terbatasnya fasilitas alat kerja yang masih menggunakan alat kerja seadanya yang penting tetap produksi walaupun belum maksimal”(AA).

DN (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Menurut anda, bagaimana fasilitas alat kerja disini apakah sudah baik dalam menunjang kinerja anggota binaan?	Fasilitas kerja disini cukup lengkap walaupun masih ada kekurangan seperti jumlah unitnya cuman beroperasi 2 unit harapan kami kedepannya agar lebih maksimal dalam produksi dan menyangkut ketersediaan unit mesin yang cukup.

DA (Wakil Pengurus)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Menurut anda, bagaimana fasilitas alat kerja disini apakah sudah baik dalam menunjang kinerja anggota binaan?	“fasilitas alat kerja disini sudah hampir 95% sudah lengkap maupun sudah standar atau sudah baik dalam menunjang kinerja anggota itu sendiri”.

GG (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Menurut anda, bagaimana fasilitas alat kerja disini apakah sudah baik dalam menunjang kinerja anggota binaan?	“fasilitas alat kerja itu sendiri masih ada kendala karena mesin tersedia 3 unit namun, yang berjalan hanya 1 unit mesin ekstraksi daun nanas karena settinganya kurang maksimal” (GG).

MY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Menurut anda, bagaimana fasilitas alat kerja disini apakah sudah baik dalam menunjang kinerja anggota binaan?	“untuk fasilitas masih terbatas disini seperti fasilitas angkutan untuk pengangkutan bahan baku dari petani ke tempat produksi susah atau

		memakan waktu sehingga kurang maksimalnya dalam menunjang kinerja anggota binaan.
--	--	---

OS (Adm)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Menurut anda, bagaimana fasilitas alat kerja disini apakah sudah baik dalam menunjang kinerja anggota binaan?	“fasilitas alat kerja cukup memadai, setiap tempat pasti ada kekurangan dalam fasilitas alat kerja tetapi disini masih bisa teratasi kekurangan tersebut”. Jadi masih aman

WY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Menurut anda, bagaimana fasilitas alat kerja disini apakah sudah baik dalam menunjang kinerja anggota binaan?	Sejauh ini fasilitas alat kerja sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi untuk jumlah maupun unit yang berbasis teknologi agar bisa mengimbangi persaingan pasar dan supaya produksi lebih maksimal, target bisa tercapai

WI (Pencucian Serat)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Menurut anda, bagaimana fasilitas alat kerja disini apakah sudah baik dalam menunjang kinerja anggota binaan?	“...Seharusnya sudah menunjang, tetapi masih butuh peningkatan fasilitas alat kerja karyawan agar kedepannya kinerja anggota lebih optimal, ujar (WI).

YS (Penangung Jawab Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
10.	Menurut anda, bagaimana fasilitas alat kerja disini apakah sudah baik dalam menunjang kinerja anggota binaan?	“fasilitas alat kerja sejauh ini belum menunjang, karena masih banyak kekurangan tetapi mau tidak mau harus tetap jalan produksi ini, kalau mau nunggu fasilitas alat kerjanya lengkap kapan kami akan berproduksi sedangkan kami memiliki kebutuhan”(YS).

Secara keseluruhan, fasilitas alat kerja di koperasi merupakan elemen kunci yang mendukung kinerja, produktivitas, dan kepuasan baik bagi karyawan maupun karyawan koperasi. Dengan pengelolaan yang baik dan investasi yang tepat dalam fasilitas, koperasi dapat mencapai tujuan operasionalnya dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi semua pihak yang terlibat.

Di koperasi masih ada kendala dalam fasilitas alat kerja yang mana kemajuan teknologi di era sekarang ini menuntut kita untuk dapat ikut serta memanfaatkan teknologi kemajuan semakin berkembang, untuk hasil akhir untuk saat ini masih sebatas kapas sedangkan yang harus dicapai koperasi untuk hasil akhir yaitu kain. Kalau anggota tidak cepat beradaptasi di era teknologi saat ini sangat berdampak ketertinggalan pada suatu perusahaan atau organisasi untuk kedepannya.

Kesimpulannya, untuk keadaan saat ini fasilitas alat kerja berbasis teknologi penunjang kinerja anggota yang masih terbatas, dimana yang seharusnya anggota mengoperasikan mesin ekstraksi berbasis teknologi yang seharusnya 1 anggota

mengoperasikan 1 mesin, mengingat jumlah mesin berbasis teknologi kapas terbilang masih terbatas juga untuk saat ini karena harganya masih sangat mahal, oleh karena itu saat ini masih menggunakan fasilitas alat kerja seadanya yang paling terpenting produksi tetap jalan, tetapi besar harapan anggota dapat terpenuhinya fasilitas alat kerja yang dapat memaksimalkan kinerja anggota serta anggota dapat bekerja lebih efisien.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Fasilitas perlengkapan kerja mengarah pada berbagai jenis peralatan, bahan, dan sumber daya yang disediakan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja dalam suatu organisasi atau koperasi.

AZ (Pemimpin)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Menurut penilaian anda untuk fasilitas perlengkapan kerja di Koperasi apakah sudah cukup baik atau masih terkendala kinerja suatu anggota karena fasilitas perlengkapan kerja yang masih terbatas ?	“...Untuk safety sudah cukup dan sudah ada BPJS kesehatan atau ketenaga kerjaan tetapi tetap mengutamakan keselamatan dalam bekerja, karena keselamatan itu utama ujar (AZ).

AA (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Menurut penilaian anda untuk fasilitas perlengkapan kerja di Koperasi apakah sudah cukup baik atau masih terkendala kinerja suatu anggota karena	“untuk fasilitas perlengkapan kerja sudah cukup baik atau sesuai standar operasional kerja, dalam menunjang kinerja anggota dikoperasi”.

	fasilitas perlengkapan kerja yang masih terbatas ?	
--	--	--

DN (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Menurut penilaian anda untuk fasilitas perlengkapan kerja di Koperasi apakah sudah cukup baik atau masih terkendala kinerja suatu anggota karena fasilitas perlengkapan kerja yang masih terbatas ?	Untuk fasilitas perlengkapan kerja masih ada kendala tidak mungkin tidak ada kendala pasti ada namun, masih bisa menggunakan fasilitas perlengkapan dengan menggunakan fasilitas perlengkapan yang ada.

DA (Wakil Pengurus)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Menurut penilaian anda untuk fasilitas perlengkapan kerja di Koperasi apakah sudah cukup baik atau masih terkendala kinerja suatu anggota karena fasilitas perlengkapan kerja yang masih terbatas ?	“untuk fasilitas perlengkapan kerja tidak ada kendala masih cukup aman, dan fasilitas perlengkapan kerja atau APD sudah lengkap.

MY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Menurut penilaian anda untuk fasilitas perlengkapan kerja di Koperasi apakah sudah cukup baik atau masih terkendala kinerja suatu anggota karena fasilitas perlengkapan kerja yang masih terbatas ?	“fasilitas perlengkapan kerja sudah cukup baik, tetapi masih adanya kekurangan APD dalam menunjang kinerja anggota dilapangan.

GG (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Menurut penilaian anda untuk fasilitas perlengkapan kerja di Koperasi apakah sudah cukup baik atau masih terkendala kinerja suatu anggota karena fasilitas perlengkapan kerja yang masih terbatas ?	Fasilitas perlengkapan kerja disini cukup baik, tapi masih terbatasnya fasilitas perlengkapan kerja yang belum memadai sehingga kurang maksimal dalam bekerja, harapan kami kedepan lebih lengkap dalam menunjang keselamatan dan kinerja anggota binaan.

OS (Adm)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Menurut penilaian anda untuk fasilitas perlengkapan kerja di Koperasi apakah sudah cukup baik atau masih terkendala kinerja suatu anggota karena fasilitas perlengkapan kerja yang masih terbatas ?	Untuk saat ini tidak ada kendala masih dalam keadaan aman karena fasilitas perlengkapan kerja masih lengkap

WY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Menurut penilaian anda untuk fasilitas perlengkapan kerja di Koperasi apakah sudah cukup baik atau masih terkendala kinerja suatu anggota karena fasilitas perlengkapan kerja yang masih terbatas ?	“tidak ada kendala sejauh ini masalah fasilitas perlengkapan kerja atau sudah cukup baik, karena fasilitas perlengkapan kerja sangat diperhatikan oleh pimpinan”.

WI (Pencucian Serat)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Menurut penilaian anda untuk fasilitas perlengkapan kerja di Koperasi apakah sudah cukup baik atau masih terkendala kinerja suatu anggota karena fasilitas perlengkapan kerja yang masih terbatas ?	Menurut saya fasilitas perlengkapan masih ada kendala sedikit seperti perlengkapan pada devisi saya masih kurang seperti gunting dll.

YS (Penanggung Jawab Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
10.	Menurut penilaian anda untuk fasilitas perlengkapan kerja di Koperasi apakah sudah cukup baik atau masih terkendala kinerja suatu anggota karena fasilitas perlengkapan kerja yang masih terbatas ?	untuk fasilitas perlengkapan kerja masih terbatas sehingga masih adanya kendala seperti fasilitas perlengkapan APD terutama fasilitas perlengkapan lainnya, yang menjadi harapan kami kedepannya lebih lengkaplah untuk fasilitas pendukung dalam memaksimalkan dan meningkatkan kinerja anggota binaan di koperasi.

Kesimpulannya, Fasilitas perlengkapan kerja di koperasi sudah cukup baik, namun masih perlunya ditingkatkan safety pada anggota binaan mengingat fasilitas perlengkapan kerja atau safety dilapangan yang masih terbatas menggunakan safety seadanya, mengingatkan pentingnya menjaga keselamatan anggota karena asset penting pada koperasi, perlunya meningkatkan safety keselamatan anggota dalam menjaga nama baik dan tercapainya zero fatality.

3. Fasilitas sosial

Fasilitas sosial mengarah pada sarana dan prasarana yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan sosial masyarakat dan mendukung interaksi sosial, kesejahteraan, serta kualitas hidup anggota koperasi.

AZ (Pemimpin)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Bagaimana penilaian anda dalam fasilitas sosial yang tersedia, apakah dapat menunjang kinerja anggota binaan ?	“...dikoperasi mayoritas islam jadi untuk fasilitas sosial seperti tempat ibadah dan coffe time sudah cukup baik dalam menunjang kinerja anggota, ujar (AZ).

AA (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Bagaimana penilaian anda dalam fasilitas sosial yang tersedia, apakah dapat menunjang kinerja anggota binaan ?	“Untuk fasilitas sosial disini cukup menunjang karena mempunyai tempat ibadah dan fasilitas sosial lainnya dalam menunjang kinerja karyawan”(AA).

DN (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Bagaimana penilaian anda dalam fasilitas sosial yang tersedia, apakah dapat menunjang kinerja anggota binaan ?	“kalau fasilitas tempat istirahat kita pulang kerumah masing-masing karena belum cukup memadai, tetapi untuk tempat ibadah itu sendiri kami ke masjid karena lokasinya tidak terlalu jauh dari tempat kami produksi”.

DA (Wakil Pengurus)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Bagaimana penilaian anda dalam fasilitas sosial yang tersedia, apakah dapat menunjang kinerja anggota binaan ?	“...Otomatis fasilitas sosial yang tercukupi memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga membuat kinerja anggota binaannya membaik atau meningkat...” (DA).

GG (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Bagaimana penilaian anda dalam fasilitas sosial yang tersedia, apakah dapat menunjang kinerja anggota binaan ?	Fasilitas sosial disini kurang memadai karena masih campur belum ada tempat khususnya ibadah dan untuk tempat coffe time belum ada.

MY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Bagaimana penilaian anda dalam fasilitas sosial yang tersedia, apakah dapat menunjang kinerja anggota binaan ?	“fasilitas sosial disini masih belum baik, karena untuk fasilitas sosial seperti tempat ibadah belum terpisah atau belum ada tempat khusus untuk ibadah melainkan masih memanfaatkan ruang yang seadanya”.

OS (Adm)

NO.	PETANYAAN	STATEMENT
7.	Bagaimana penilaian anda dalam fasilitas sosial yang tersedia, apakah dapat menunjang kinerja anggota binaan ?	“fasilitas sosial yang tersedia sudah cukup baik, karena sudah tersedianya fasilitas sosial dalam menunjang kinerja anggota”.

WY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Bagaimana penilaian anda dalam fasilitas sosial yang tersedia, apakah dapat menunjang kinerja anggota binaan ?	Untuk fasilitas yang tersedia di Koperasi ini sudah cukup lengkap ya, karena dari segi tempat istirahat, tempat ibadah dan fasilitas sosial dalam menunjang kinerja.

WI (Pencucian Serat)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Bagaimana penilaian anda dalam fasilitas sosial yang tersedia, apakah dapat menunjang kinerja anggota binaan ?	Fasilitas sosial disini sudah memadai karena sudah ada tempat ibadah maupun tempat santai lainnya semuanya sudah lengkap di Koperasi.

YS (Penanggung Jawab Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
10.	Bagaimana penilaian anda dalam fasilitas sosial yang tersedia, apakah dapat menunjang kinerja anggota binaan ?	“menurut saya fasilitas sosial disini masih adanya kekurangan dan perlu ditingkatkan mengingat ruangan yang seadanya memanfaatkan ruangan yang tersedia”.

Fasilitas sosial perlu adanya ditempat kerja walaupun ada yang sudah tersedia dan ada yang masih memanfaatkan ketersediaan fasilitas yang ada, karena anggota pada saat jam istirahat maupun pada saat ibadah sudah adanya tempat yang disediakan karena kalau masih digabung antara fasilitas tempat ibadah maupun dipergunakan menjadi fasilitas sosial yang lain membuat ketidak khusyukan seorang anggota pada saat beribadah dan sudah jelas kalau tempatnya khusus untuk kebersihan bisa lebih terjaga.

Kesimpulannya, Fasilitas sosial pada koperasi sudah tersedia cukup baik, namun perlunya menyediakan fasilitas sosial pada anggota binaan agar anggota dapat menikmati fasilitas sosial seperti khusus tempat ibadah dan tempat santai agar anggota dapat menikmati waktu istirahat santai dengan baik.

4.2.3 Hasil wawancara tentang kinerja (Y)

Kinerja memiliki dampak yang signifikan, kinerja anggota binaan merupakan kualitas atau skill yang dimiliki anggota dalam memberikan timbal balik berupa kinerja pada anggota binaan Koperasi Miwa pineapple Prabumulih. Berikut beberapa indikator kinerja yang dinilai:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada sejauh mana hasil kerja anggota binaan di koperasi Miwa memenuhi standar yang ditetapkan, baik dari segi efisiensi, efektivitas, akurasi, dan kepuasan pelanggan.

AZ (Pemimpin)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Menurut penilaian anda, seberapa penting kualitas kerja sebagai penunjang kinerja anggota binaan untuk mencapai target Koperasi ?	Kualitas sangat penting dalam menunjang kinerja, karena akan menghasilkan produk yang baik kalau kualitas kerja buruk maka akan berdampak pada kualitas yang hasilnya buruk juga, ujar(AZ).

AA (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Menurut penilaian anda, seberapa penting kualitas kerja sebagai penunjang kinerja anggota binaan untuk mencapai target Koperasi ?	"kualitas sangat penting dalam menunjang kinerja karena merupakan penunjang segalanya". Tanpa kualitas produk yang dihasilkan tidak akan dilirik atau diminati pelanggan.

DN (Ketua Binaan)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Menurut penilaian anda, seberapa penting kualitas kerja sebagai penunjang kinerja anggota binaan untuk mencapai target Koperasi ?	..."Sangat penting, karena itu merupakan hal utama yang harus dilakukan membuat pelanggan puas" dan suka terhadap produk koperasi (DN).

DA (Wakil Pengurus)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Menurut penilaian anda, seberapa penting kualitas kerja sebagai penunjang kinerja anggota binaan untuk mencapai target Koperasi ?	"Kualitas Sangat penting karena mempengaruhi untuk pencapaian hasil produksi berkelanjutan dikoperasi dan berpengaruh pada pendapatan anggota binaan koperasi"(DA).

GG (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Menurut penilaian anda, seberapa penting kualitas kerja sebagai penunjang kinerja anggota binaan untuk mencapai target Koperasi ?	"Penting mengutamakan kualitas dalam meningkatkan kinerja sehari-hari, karena perlu dalam meningkatkan penghasilan anggota dan koperasi, semakin berkualitas produk maka semakin banyak pendapatan peroleh oleh koperasi maupun anggota binaan"(GG).

MY (Operator)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Menurut penilaian anda, seberapa penting kualitas kerja sebagai penunjang kinerja anggota binaan untuk mencapai target Koperasi ?	Udah jelas sangat penting ya, karena tanpa kualitas suatu usaha tidak akan maju dan tidak akan laku dipasaran, tetapi dengan adanya kualitas produk yang dihasilkan akan diminati.

OS (Adm)

NO.	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Menurut penilaian anda, seberapa penting kualitas kerja sebagai penunjang kinerja anggota binaan untuk mencapai target Koperasi ?	Kualitas sangatlah penting karena menyangkut hasil produksi yang dihasilkan dari kinerja anggota binaan, semakin baik kualitas semakin cepat berkembang

WY (Operator)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Menurut penilaian anda, seberapa penting kualitas kerja sebagai penunjang kinerja anggota binaan untuk mencapai target Koperasi ?	,"kualitas sangat penting bagi kami karyawan dan sangat ditekankan untuk menentukan usaha atau produk sehingga anggota dituntut loyalitas dan multitalenta".

WI (Pencucian Serat)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Menurut penilaian anda, seberapa penting kualitas kerja sebagai penunjang kinerja anggota binaan untuk mencapai target Koperasi ?	"Kualitas sangat menentukan dalam menunjang kinerja, karena kualitas sangat menentukan pendapatan anggota di koperasi sehingga anggota lebih sejahtera"(WI).

YS (Penanggung Jawab Binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
10	Menurut penilaian anda, seberapa penting kualitas kerja sebagai penunjang kinerja anggota binaan untuk mencapai target Koperasi ?	Pendapat sebelumnya diperkuat oleh YS “untuk kualitas sendiri sangat penting dalam menunjang kinerja pendapatan bagi anggota“(YS).

Sarana dan prasarana yang sudah cukup memadai di koperasi Miwa, dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut.



Gambar 4. 2
sarana dan prasana

Sumber : koperasi Miwa Pineapple Prabumulih

Dari pengamatan (observasi) peneliti selain disiplin kerja dan fasilitas kerja kualitas organisasi dapat dilihat dari izin operasionalnya dan dikoperasi Miwa sudah memiliki izin operasional yang sah, hal ini menunjukkan bahwa organisasi ini telah memenuhi berbagai persyaratan hukum dan standar yang ditetapkan otoritas. Izin operasional ini didapatkan dari pimpinan koperasi Miwa. Berikut gambar dari surat perizinan operasional organisasi dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:



KOPERASI PRODUSEN
MIWA PINEAPPLE KOTA PRABUMULIH
 8th November 2022 Nomor: 002/11/KPM/2022
 ANTA NOKMAS: 33 Tanggal: 12 Juli 2022
 6. Belitang Lt. Bersama Rt.04 Riw.02 Kel. Gunung Ibul, Kac. Prabumulih Timur
 Prabumulih 21112 - Sumatera Selatan - 3020201000171
 Email: koproprod@miwa.co.id

Nomor : 002-11/KPM/2022 Prabumulih, 11 November 2022
 Lampiran : 1 (satu) berkas Kapada Yth,
 Perihal : Permohonan Izin Lingkungan Kapala Dinas Lingkungan Hidup
 Pakir Serat Daun Nanas Kota Prabumulih

Yang bertanda tangan dibawah ini :
 Nama : Agus Zail
 Niasat Usaha : J. Belitang Lt. Bersama Rt.04 Riw.02 Kel. Gunung Ibul, Kac. Prabumulih Timur,
 Prabumulih
 Bidang Usaha : Pengolahan Serat Daun Nanas
 Lokasi Kegiatan : J. Belitang Lt. Bersama Rt.04 Riw.02 Kel. Gunung Ibul, Kac. Prabumulih Timur,
 Prabumulih
 Nomor HP : 0822-9153171

Dalam rangka pelaksanaan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup pada usaha
 serantau kegiatan kami, maka bersama ini kami mengajukan permohonan izin lingkungan.
 Adapun sebagai kelengkapan permohonan dapat diampirkan data dan persyaratan sebagai
 berikut:
 a. Fotocopy ITRP Permonon
 b. NRPVP Koperasi
 c. Surat Keterangan Domisili
 d. Fotocopy Akta Pendirian dan Maksudnam
 e. Dokumen profil usaha

Demikian surat permohonan kami atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Permohon,
 Koperasi Produsen
 "MIWA Pineapple" Kota Prabumulih


 Agus Zail
 Ketua

Dengan memiliki izin operasional ini, menunjukkan bahwa koperasi Miwa telah melakukan serangkaian evaluasi yang memastikan bahwa telah memenuhi standar minimum untuk menjalankan kegiatan mereka secara resmi dan legal. Selain itu dikoperasi yang telah bekerja sama dengan pangsa pasar Singapore atau ekspor dan masih tahap pengembangan dalam menjalin kerja sama dengan Negara tetangga. Hal ini menunjukkan bahwa koperasi Miwa mampu menjalin hubungan yang baik dengan pihak eksternal antar luar Negara yang relevan, dan kualitas produk yang dihasilkan oleh koperasi sudah memiliki kualitas yang baik sehingga di lirik oleh pangsa pasar Singapore, setelah melakukan wawancara dan observasi peneliti sudah melakukan telaah dokumentasi yaitu memastikan dan memeriksa dokumen-dokumen yang sesuai dan menunjukkan dokumen-dokumen pendukung. Semua bukti dokumen pendukung ini ada dan sesuai dengan apa yang telah diungkapkan oleh responden dan sesuai observasi peneliti. (hasil telaah dokumen terlampir).

Jadi dapat disimpulkan kualitas sangat penting bagi koperasi tanpa kualitas produk tidak akan dilirik atau diminati, tetapi semakin baik kualitas yang

dihasilkan maka, semakin baik penilaian serta kepercayaan pelanggan yang berkelanjutan dan berpengaruh terhadap pendapatan serta kesejahteraan anggota, serta memungkinkannya memperluas jaringan pangsa pasar yang luas.

2. Kuantias kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan anggota binaan di koperasi Miwa dalam priode waktu tertentu.

AZ (Pemimpin)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Seberapa penting kuantitas kerja bagi anda dan rekan-rekan kerja dalam mencapai target produksi Koperasi ?	“Untuk kuanitas itu sendiri, kita mempunyai target yaitu 500kg maka dengan adanya sebuah target membuat kinerja anggota menjadi maksimal sehingga tercapainya target produksi dikoperasi Miwa”(AZ).

AA (Ketua Binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Seberapa penting kuantitas kerja bagi anda dan rekan-rekan kerja dalam mencapai target produksi Koperasi ?	“Kuantitas sangat penting, karena koperasi sendiri mempunyai target otomatis untuk mencapai target suatu hasil produksi bisa dicapai”(AA).

DN (Ketua Binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Seberapa penting kuantitas kerja bagi anda dan rekan-rekan kerja dalam mencapai target produksi Koperasi ?	“kuantitas sangat penting bagi penunjang kinerja anggota, karena harus tembus minimal 50kg serat kita jual untuk mencapai target produksi untuk koperasi”.

DA (Wakil Pengurus)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Seberapa penting kuantitas kerja bagi anda dan rekan-rekan kerja dalam mencapai target produksi Koperasi ?	“kuantitas penting karena penghasilan karyawan itu sendiri dari kuantitas hasil produksi yang dihasilkan oleh kinerja karyawan”.

GG (Operator)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
5	Seberapa penting kuantitas kerja bagi anda dan rekan-rekan kerja dalam mencapai target produksi Koperasi ?	Kuantitas sangat penting karena menyangkut kesejahteraan anggota semakin banyak kuantitas yang diproduksi semakin bertambah dan maksimal begitu juga pendapatan anggota binaan.

MY (Operator)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Seberapa penting kuantitas kerja bagi anda dan rekan-rekan kerja dalam mencapai target produksi Koperasi ?	“kuantitas sangat penting bagi kami karyawan karena menentukan keberlangsungan hidup semakin banyak produk yang dihasilkan semakin banyak juga pendapatan yang didapat”.

OS (Adm)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Seberapa penting kuantitas kerja bagi anda dan rekan-rekan kerja dalam mencapai target produksi Koperasi ?	“menurut saya, kuantitas sangat penting Karena kalau tidak ada kuantitas dalam suatu perusahaan itu tidak akan ada tercapai”.

WY (Operator)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Seberapa penting kuantitas kerja bagi anda dan rekan-rekan kerja dalam mencapai target produksi Koperasi ?	“...untuk kuantitas itu sendiri didasarkan kualitas sehingga antara kuantitas dan kualitas kerja berjalan seimbang untuk mencapai target hasil produksi...”(WY).

WI (Pencucian Serat)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Seberapa penting kuantitas kerja bagi anda dan rekan-rekan kerja dalam mencapai target produksi Koperasi ?	Kuantitas itu penting karena kalau kuantitas jumlah produk yang dihasilkan dan diterima dipasar mendorong pencapaian target dari Koperasi itu sendiri.

YS (Penanggung Jawab Binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
10	Seberapa penting kuantitas kerja bagi anda dan rekan-rekan kerja dalam mencapai target produksi Koperasi ?	Kuantitas menyangkut hasil dari pada kinerja dari anggota dalam mencapai target sudah pasti sangat penting bagi kami anggota binaan karena kami memiliki target produksi yang harus dikerjakan 250kg-500kg.

Kuantitas sangat penting dalam menjaga permintaan pasar agar terjalannya sebuah kerja sama dengan baik dan keberlangsungan anggotanya, karena semakin meningkatnya kuantitas yang dihasilkan maka akan semakin meningkat juga kesejahteraan anggota.

Jadi dapat disimpulkan kuantitas sangat berdampak untuk keberlangsungan anggota koperasi semakin banyak produksi yang dihasilkan semakin meningkat

pula jumlah kas yang masuk atau pendapatan anggota yang meningkat. Semakin continue produksi yang dihasilkan maka anggota dapat lebih sejahtera dalam menerima gaji atau upah dan target pencapaian koperasi dapat maksimal.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merujuk pada proses atau tindakan yang dilakukan anggota untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tanggung jawab yang telah ditetapkan koperasi Miwa.

AZ (Pemimpin)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Apakah kamu pernah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan? Jika ya, apa yang menjadi penyebabnya.	“untuk kendala masih ada karena belajar bagi yang masih magang mempengaruhi proses target bertahap sehingga memerlukan waktu pemahaman sampai hingga terbentuknya skill dan cara mengatasinya”.

AA (Ketua Binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Apakah kamu pernah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan? Jika ya, apa yang menjadi penyebabnya.	“...untuk kesulitan sendiri ya bagi saya pada bagian penggeraian karena sedikit memakan waktu, sehingga terjadi kendala kesulitan pada pengerjaan...”(AA).

DN (Ketua Binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Apakah kamu pernah mengalami kesulitan dalam	“kalau kesulitan pada saat bekerja itu ada, kendalanya karena kekurangan

	melaksanakan tugas yang diberikan? Jika ya, apa yang menjadi penyebabnya.	pemasukan yang tidak tepat dari petani, sehingga sedikit memakan waktu pada saat produksi”.
--	---	---

DA (Wakil Pengurus)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
4.	Apakah kamu pernah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan? Jika ya, apa yang menjadi penyebabnya.	“Yang penting bekerja itu sesuai standar operasional karena sop diberikan sebelum mereka mulai bekerja disini, karena kalau belum bisa memahami sop makan tidak akan jalan standar operasional ditempat kerja, pendapat”(DA).

GG (Operator)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Apakah kamu pernah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan? Jika ya, apa yang menjadi penyebabnya.	“untuk kesulitan dalam melaksanakan tugas belum ada kendala, karena disini masih aman-aman saja”.

MY (Operator)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Apakah kamu pernah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan? Jika ya, apa yang menjadi penyebabnya.	Untuk saat ini belum ada ya untuk kesulitan karena permasalahan yang terjadi dilapangan masih bisa diatasi, tapi untuk kedepannya kita tidak tau mengingat karena tidak selamanya bekerja menggunakan mesin manual

OS (Adm)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Apakah kamu pernah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan? Jika ya, apa yang menjadi penyebabnya.	“belum ada kendala karena masih dalam keadaan aman atau masih bisa teratasi”.

WY (Operator)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Apakah kamu pernah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan? Jika ya, apa yang menjadi penyebabnya.	Pendapat lain oleh WY “untuk sekarang terkendala adanya anggota baru atau anggota baru, sedikit memakan waktu dan masih banyak perlu belajar”.

WI (Pencucian Serat)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Apakah kamu pernah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan? Jika ya, apa yang menjadi penyebabnya.	“untuk kesulitan khususnya pada bidang saya dalam mencuci, menjemur, menggerai serat daun nanas karena mencakup semua seharusnya sudah ada orang-orangnya sehingga bekerja bisa lebih optimal”.

YS (Penanggung Jawab Binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
10.	Apakah kamu pernah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan? Jika ya, apa yang menjadi penyebabnya.	”untuk kesulitan itu ada yak arena disini terkendala alat masih terbatas dan pengangkutan bahan baku menimbulkan kurang efesiensi target yang dicapai oleh anggota binaan”.

Jadi untuk berjalannya sebuah pelaksanaan tugas oleh anggota perlu tersedianya alat kerja dan pengangkutan untuk bahan baku karena jika masih terbatas nya seperti pengangkutan berdampak kurang efektif kinerja karyawan dikoperasi. Suatu tugas dapat berjalan dengan baik jika setiap anggota individu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan loyalitas tinggi antar sesama anggota binaan di koperasi maka, melaksanakan tugas tersebut berjalan dengan baik.

Dapat disimpulkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas itu pasti ada apalagi masih belum cukup lamanya masa kerja karena belum mendapatkan metode yang lebih efektif pada saat pengerjaan, berkaitan dengan sarana dan prasarana yang menunjang bagi kinerja anggota, semakin baik sarana dan prasarana yang tersedia maka akan baik juga anggota dalam melaksanakan tugas dengan baik dan kemungkinan tidak adanya kendala atau hambatan dalam pelaksanaan tugas pada anggota sehingga produksi dapat berjalan lancar.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merujuk pada kewajiban atau komitmen seseorang anggota untuk melaksanakan tugas, memenuhi harapan, dan mengambil konsekuensi dari tindakan atau keputusan yang diambil koperasi Miwa.

AZ (Pemimpin)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
1.	Seberapa penting tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan koperasi ?	tanggung jawab individu seorang anggota sangat penting karena berdampak pada target pencapaian produksi 500kg setiap job desk karyawannya masing-masing sehingga

		mengarah ke hasil pencapaian produksi.
--	--	--

AA (Ketua Binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
2.	Seberapa penting tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan koperasi ?	Tanggung jawab bagi anggota itu sudah jelas penting, karena mempunyai target dalam melaksanakan target pencapaian koperasi, sebagai ketua itu mengemban tanggung jawab yang besar (AA).

DN (Ketua Binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
3.	Seberapa penting tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan koperasi ?	Sudah jelas sangat penting karena kalau anggota tidak mampu mengemban tanggung jawab yang diberikan maka kinerja tidak akan berjalan dengan baik.

DA (Wakil Pengurus)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
4	Seberapa penting tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan koperasi ?	tanggung jawab individu itu sangat penting karena kemajuan koperasi tergantung dari kinerja anggota masing-masing dan kinerja itu sangat menentukan hasil produksi.

GG (Operator)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
5.	Seberapa penting tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan koperasi ?	tanggung jawab individu sangat penting dalam mencapai target produksi koperasi karena kalau pencapaian produksi sedikit

		menurun menyebabkan menurunnya pendapatan anggota.
--	--	--

MY (Operator)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
6.	Seberapa penting tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan koperasi ?	Penting karena tanggung jawab anggota merupakan amanah yang harus dijalankan dalam mencapai tujuan koperasi.

OS (Adm)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
7.	Seberapa penting tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan koperasi ?	“...Sangat penting karena itu sama saja dikasih amanah yang harus dijalankan dan diemban oleh anggota binaan ...”(OS).

WY (Operator)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
8.	Seberapa penting tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan koperasi ?	Sebagai anggota sudah jelas pasti ya mempunyai tanggung jawab masing-masing karena tanggung jawab bisa menghasilkan kinerja yang baik (WY).

WI (Pencucian Serat)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
9.	Seberapa penting tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan koperasi ?	tanggung jawab perorangan sangat penting dalam mencapai target karena kalau tidak tanggung jawab bearti kinerja anggota tidak akan jalan

YS (Penanggung Jawab Binaan)

NO	PERTANYAAN	STATEMENT
10.	Seberapa penting tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan koperasi ?	Menurut saya tanggung jawab individu merupakan yang diharuskan dilaksanakan seorang anggota untuk mampu mencapai tujuan.

Jadi tanggung jawab itu merupakan amanah dari setiap anggota pada devisinya masing-masing sehingga sebuah organisasi itu bisa berjalan dengan baik, kalau 1 saja anggota tidak bertanggung jawab pada devisi yang di embannya berdampak pada koperasi dan kinerja yang lain mendapatkan imbasnya berupa penurunan pendapatan, bahkan suatu koperasi tidak berjalan dengan baik.

Dapat disimpulkan tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan koperasi sudah jelas sangat penting karena menyangkut baik buruknya kinerja anggota sehingga menentukan hasil produksi yang baik dalam menentukan target pencapaian koperasi yang maksimal dan produktif

4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis sebelum lapangan, bahwa laporan penelitian sudah disetujui direkturnya Koperasi langsung sehingga bisa melanjutkan penelitian untuk pengambilan data lapangan. Dari hasil analisis menunjukan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota binaan koperasi Miwa Pineapple Prabumulih memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Diketahui disiplin kerja pendapat dari Yernijati Gea dkk (2024:2), disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena organisasi memerlukan disiplin untuk mencegah terjadinya

kelalaian dalam bekerja. Pekerjaan yang dilakukan seorang anggota menurut dengan kewajiban yang telah ditetapkan kepadanya disebut sebagai efesiensi kerja. Untuk mewujudkan disiplin kerja yang tinggi memerlukan tingkat ke disiplinian khusus kepada anggota binaan guna meningkatkan kinerja pada anggota binaan Koperasi Miwa Pineapple prabumulih.

Kedisiplinan pada sosok kepemimpinan dikoperasi dikenal dengan sebagai sosok yang dikatakan tegas tidak terlalu tegas, karena pemimpin tidak mau anggota binaannya sampai kakuh atau membiarkan anggota binaannya beradaptasi, data tersebut diperoleh melalui anggota binaan yang sudah diwawancarai, disiplin terhadap waktu selalu menjadi contoh pada anggota binaannya tentang disiplin waktu, bertanggung jawab dan selalu menekankan kepada anggotannya untuk loyalitas terhadap koperasi maupun antar anggota. Namun disisi negativenya karena beliau tidak terlalu tegas membuat ada beberapa karyawan yang sedikit menyepelekan ketegasanya karena tidak terlalu tegas kepada anggota binaan sehingga muncul adanya indikasi kurang disiplin kerja anggota terhadap waktu.

Berdasarkan analisis data dilapangan bahwa kedisiplinan anggota binaan di koperasi Miwa Pineapple Prabumulih masih terbilang dalam keadaan masih baik karena pelanggaran kedisiplinan masih menyentuh aman walaupun masih ada anggota binaan yang kurang disiplin terhadap waktu, kedisiplinan anggota terhadap waktu menentukan kualitas kinerja seorang anggota pada pencapaian koperasi, karena semakin banyak waktu yang terbuang begitu saja secara tidak langsung berdampak pada kinerja anggota maupun pada pencapaian target koperasi yang harus dicapai. Meskipun pada indikator disiplin kerja pada

pengawasan melekat tidak diberlakukan secara ketat, karena sistemnya kekeluargaan membuat anggota binaan tidak terlalu terpaku terhadap disiplin pada waktu, tetapi pentingnya disiplin waktu anggota binaan menimbulkan dampak yang negative kepada anggota binaan lain dan memungkinkannya akan dilakukannya oleh anggota binaan yang lain, karena dari perolehan data hasil wawancara yang didapat anggota binaan, tidak menuntut kemungkinan akan terjadinya indikasi ketidak disiplin terhadap waktu disebabkan sistem yang dipakai pada koperasi menggunakan sistem kekeluargaan atau belum diberlakukan pengawasan yang cukup ketat, melihat masih terdapat kelonggaran untuk terjadinya indikasi ketidak disiplin anggota binaan Koperasi.

Bukan itu saja dampaknya tetapi berdampak juga pada kinerja anggota binaan koperasi Miwa memberikan dampak menurunnya kinerja anggota binaan hingga ke pendapatan anggota yang menurun dan kurang maksimalnya kinerja anggota terhadap target yang akan dicapai oleh koperasi.

Berdasarkan analisis fasilitas kerja terhadap kinerja dikoperasi Miwa pineapple Prabumulih seperti pendapat Ach. Kiswandha Akbar dkk (2022:3), menyapaikan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu pada semua yang mendukung dan mempermudah pelaksanaan berbagai aktivitas dalam mempergunakan alat bantu yang diciptakan manusia untuk memberikan kemudahan pekerjaan pada setiap bidangnya. Dari hasil analisis dari lapangan bahwa fasilitas di koperasi Miwa itu sendiri bisa dibilang sudah cukup untuk menunjang kinerja, akan tetapi perlunya peningkatan jumlah fasilitas yang tersedia apa lagi seperti di binaan koperasi yang masih kurang maksimal dalam

produksi harapan mereka kedepannya fasilitas seperti alat kerja maupu yang lain lebih memadai dan jumlah unit yang tersedia tercukupi bagi anggota binaan untuk memaksimalkan produksi.

Selain itu juga masih adanya fasilitas yang belum tercukupi seperti pengoperasian pada fasilitas alat kerja yang sudah berupa teknologi besar harapan anggota binaan koperasi kedepannya dapat memaksimalkan target pencapaian dengan memanfaatkan fasilitas alat kerja berbasis teknologi, untuk hasil produksi sudah pasti sudah berbeda dengan manual, karena pekerjaan karyawan lebih efektif dan efesien pada produksi dan fasilitas seperti kendaraan pengangkutan bahan baku pada binaan menjadi kendala yang perlu ditingkatkan, memberikan dampak positif terhadap kinerja anggota, sejalan dengan pencapaian target produksi koperasi dapat lebih maksimal. Sejalan dengan pendapat Dessler (dalam Ajabar,2020:29) penilaian kerja berarti mengevaluasi kinerja anggota saat ini atau dimasa lalu terhadap standar kinerjanya.

Berdasarkan analisis pengumpulan seluruh data yang diperoleh dari lapangan, kedisiplinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa tantangan bagi koperasi tentang disiplin kerja dan ketersediaan fasilitas kerja anggota binaan perlu tetap diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja anggota dan menghindari dampak negative yang dapat merusak motivasi anggota dan dapat mensejahterakan anggota binaan. Kinerja anggota ini menjelaskan bahwa terdapat elemen disiplin kerja yang dapat dilihat dari kemampuan anggota itu sendiri dan ketaatan terhadap aturan disiplin kerja pada kinerja anggota binaan serta kendala yang terjadi pada anggota binaan cepat teratasi dan ketersediaan

fasilitas kerja menjelaskan terdapat elemen fasilitas kerja yang dapat dilihat ketersediaan fasilitas alat yang mendukung dan tercukupi agar dapat memaksimalkan kinerja anggota binaan agar berjalan dengan baik dan pencapaian target koperasi dapat dicapai. peneliti ini juga menyoroti perbedaan dengan peneliti terdahulu, terutama terkait sistem pengawasan, keteladanan kepemimpinan, serta ketegasan dan ketersediaan fasilitas kerja, yang tidak selalu dikaitkan dalam penelitian sebelumnya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

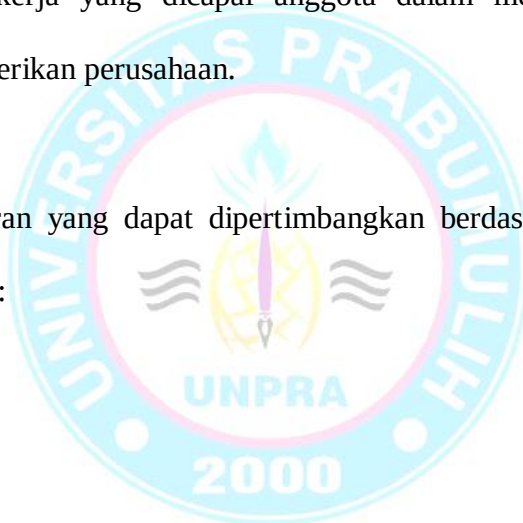
Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja anggota yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, tepat waktu dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. Mencerminkan perilaku dari masing-masing individu, disiplin kerja anggota terhadap masuk jam kerja menjadi panutan terhadap semua anggota dalam mematuhi aturan masuk jam kerja, sehingga kinerja anggota dapat berjalan dengan baik dan efisiensi terhadap waktu dalam mencapai kinerja anggota dapat lebih maksimal. Yernijati Gea dkk (2024:2), disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena organisasi memerlukan disiplin untuk mencegah terjadinya kelalaian dalam bekerja.

Dapat disimpulkan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam produksi, sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas anggota dalam memaksimalkan kinerja anggota dalam bekerja sehingga mampu berjalan dengan baik dan tercapainya target kinerja Koperasi bisa tercapai dengan baik. Adinda & Rita (2022:23), menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap para pekerja agar dapat menunjang pekerjaan, membantu menyelesaikan pekerjaan, merasa aman dan nyaman ketika dan menimbulkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi dan mencapai hasil kinerja yang diinginkan perusahaan.

Dapat disimpulkan disiplin kerja dan fasilitas kerja kedua faktor ini saling mendukung, meskipun disiplin kerja penting, fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan efesiensi anggota dalam bekerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja yang baik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja anggota binaan koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih. Koperasi perlu memperhatikan kedua faktor ini untuk mencapai kinerja yang optimal. Nurtika (2023:18), kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai anggota dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dipertimbangkan berdasarkan hasil penelitian ini, sebagai berikut:



1. Meningkatkan kedisiplinan terhadap masuk jam kerja sesuai standar operasional yang sudah ditetapkan, seperti masuk jam kerja lebih awal sebelum dimulainya jam kerja.
2. Pentingnya menerapkan sanksi hukuman bagi pelanggar peraturan disiplin masuk jam kerja karena jika terus-terusan menggunakan sistem kekeluargaan tidak menekankan kedisiplinan anggota berdampak pada ketidak efektivitasan produksi maupun kemampuan dari anggota binaan itu sendiri lebih lama dalam mencapai kemahiran maupun ketingkat level skill dan target yang akan diperoleh atau dihasilkan kurang maksimal.
3. Meningkatkan dan melanjutkan praktik anggota dalam mengoperasikan alat kerja baru yang tersedia berbasis teknologi atau listrik agar produksi lebih produktif dan tenaga anggota dalam bekerja lebih efesiensi terhadap waktu dan mampu mencapai target lebih maksimal.
4. Meningkatkan ketersediaan fasilitas alat kerja, yang masih terbatas perlunya peningkatan jumlah ketersediaan unit dalam menunjang kinerja pada anggota binaan dalam meningkatkan produktivitas, memaksimalkan kinerja anggota binaan agar bisa terpenuhi dengan baik.
5. Meningkatkan ketersediaan fasilitas perlengkapan kerja yang kurang maksimal yang terjadi pada anggota binaan dalam bekerja agar anggota binaan lebih nyaman dan aman dalam bekerja.
6. Diharapkan Koperasi dapat memberikan penghargaan kinerja anggota berupa reward kepada anggota yang memiliki kinerja terbaik setiap bulan atau tahun.

7. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti manajemen konflik anggota atau organisasi dan pengembangan organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Umar, A., Yuliati, & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Riset Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan*, 90.
- , Yunus; Hamid, Abdul; , Mahfuzat; Rahmadani, Fitriah;. (2023). Partisipasi Masyarakat dalam Perencanaan Pembangunan di Desa Balentua Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. *Jurnal Kalaboratif Sains*, 6, 1272.
- Metodologi Penelitian Kualitatif*. (2022). Surabaya: ResearchGate.
- Afifuddin, M. N., & Saihu, M. (2024). PENGOLAHAN DATA. *Jurnal ilmiah Sain dan Teknologi*, 168.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Akbar, A. I., Praja, Y., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor DPPUP Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa enterpreneur (JME)*, 3.
- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN SITUBONDO MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 862,864.
- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Sorliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur(JME)*, 863.
- Amin, N. F., Garancang, s., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *Junal Kajian Islam Kontemporer*, 17,20.

- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). GAMBARAN DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 514,515,532.
- Fiantika, F. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surabaya: ResearchGate.
- Gea, Y., Rahayu, L. P., Safitri, U. R., & Suryana, A. K. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TUPAI ADYAMAS INDONESIA BOYOLALI. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 12, No.1, (2024).
- Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. M. (2021). ANALISIS PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA. *jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 55..
- Irawan, T., Dahlan, T., & Fitriani, F. (2021). ANALISIS PENGGUNAAN MEDIA VIDEO ANIMASI TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA DI SEKOLAH DASAR. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 215.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 36,37,39.
- Lingga, N. k. (2024). Analisis Sentimen Nasabah Pada Kotak Komentar Terhadap Pelayanan Koperasi Simpan Pinjam Bangun Mandiri engunakan Metode K-nearest Neighbor. *Jurnal Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi*, 47.
- Meinitasari, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA*, 18.
- Meinitasari, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 18.
- Pranita, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *jurnal Akuntansi dan Manajemen*, vol.18 No. 01, April 2021, 23-24.

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 23-24.
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BURUH DIVISI PRODUKSI PT. MULTI ELEKTRIKSEJAHTRINDO, CITEUREUP KABUPATEN BOGOR. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 17,23.
- Safarudin, R., Zulfamanna, Kustanti, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Journal Of Social Science research*, 4.
- Safitri, R. D., Ariani, M., & Yulian, T. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PETROLOG INDAH BALIKPAPAN. *Jurnal Media Riset Ekonomi*, 149.
- Setiawan, H., & Hamdan, M. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan. *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 19-20.
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT CU PARDOMUAN DOLOK SANGGUL. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, 329-330.
- Subagyo, D., & Kristian, D. (2023). *METODE PENELITIAN KUALITATIF*. Garut: CV. AKSARA GLOBAL AKADEMIA.
- Yuniska, P. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Balai Kota Pariaman. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 85.
- Yuniska, P. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Linkungan Kerja terhadap Prestasi kerja denan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Kota Praiaman. *Jurnal manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 87.

Zaenuri, S., & Dhorifuddin, M. (2022). ANALISIS KOMPARATIF MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN KEUANGAN PONDOK PESANTREN MAHASISWA. *IBSE Economic Journal*, 21.





KOPERASI PRODUSEN
MIWA PINEAPPLE KOTA PRABUMULIH
BH.MENKUMHAM RI.No : Nomor AHU-0003760.AH.01.29.TAHUN 2022
AKTA NOTARIS : 33 Tanggal 15 Juli 2022
Jl.Belitung Lr.Bersama RT.04 RW.02 Kel.Gunung Ibul, Kec.Prabumulih Timur
Prabumulih 31113 – Sumatera Selatan HP.082281883171
Email : koperasiprodusenmiwapineapple@gmail.com



Prabumulih, 12 Desember 2024

Nomor : 066/012/KPMPKP-PBM-2024

Perihal : Surat Balasan Permohonan Penelitian

Kepada YTH.

Dekan Prodi Manajemen

Universitas Prabumulih

Di Tempat,

Terkait dengan surat permohonan penelitian yang diberikan oleh saudara Aan mahasiswa Universitas Prabumulih pada tanggal 04 Desember 2024 untuk melaksanakan penelitian di Koperasi Produsen Miwa Pineapple Kota Prabumulih dengan ini kami memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk praktek pengambilan data guna penyusunan tugas akhir skripsi.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Prabumulih, 12 Desember 2024

Pimpinan

AGUS ZALI

LAMPIRAN DOKUMEN WAWANCARA







**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Aan
NIM : 2021110083
JUDUL SKRIPSI : Analisis Disiplin kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pada Pekerja Binaan Koperasi Miwa pineapple Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING 1 : AJABAR, S.I.P, M.Pd

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/10 2024	BAB I	Masalah dan Rumus masalah	y.	
17/10 2024	BAB I	Acc	y.	
22/10 2024	BAB II	penelitian. Kaitipen → Daftar Pustaka.	y.	
29/10 2024	BAB II	Acc	y.	
12/11 2024	BAB III	metode wawancara. Simpulan dan Mediator penelitian Pedoman peneliti : Teknik pengumpulan. Data dan Teknik analisis data.	y.	
13/11 2024	BAB III	Acc lanjut ke Survei.	y.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih


AJABAR, S.I.P., M.M.
NIDN. 0202057601
KAMPUS

Dosen Pembimbing I


AJABAR, S.I.P, M.Pd
NIDN 0202057601



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Aan
NIM : 2021110083
JUDUL SKRIPSI : Analisis disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota binaan
koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : AJABAR, S.I.P,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/3/2015	BAB IV	Penelitian dan fenomena	y.	
24/3/2015	BAB IV	Ace	y.	
17/4/2015	BAB V	Kerangka kerja permasalahan	y.	
21/4/2015	BAB V	Ace	y.	
		Layout daftar kepustakaan	y.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.I.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

AJABAR, S.I.P., M.M
NIDN 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



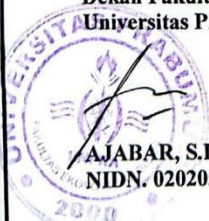
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Aan
NIM : 2021110083
JUDUL SKRIPSI : Analisis Disiplin kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap Peningkatan Kinerja
Pada Pekerja Binaan Koperasi Miwa pineapple Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
15/10/2021	proposai bab I	Perisi Isi pendahuluan, Cover, kutipan		
17/10/2021	proposai bab I	Kambahman kembali kutipan ; Cover		
18/10/21	proposai bab I	Perisi & bagian akhir pendahuluan		
18/10/21	proposai bab I	ACC - going to add.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd
NIDN 0226058101



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

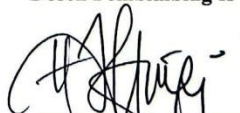
NAMA MAHASISWA : Aan
NIM : 2021110083
JUDUL SKRIPSI : Analisis Disiplin kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap Peningkatan Kinerja
Pada Pekerja Binaan Koperasi Miwa pineapple Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
22/10/24	Bab 2 (Proposal)	Penulisan kutipan, tambahkan tanda kutip ?	fy	
22/10/24	Bab 2 (Proposal)	mdul, isi, dan penulisan, revisi penulisan	fy	
22/10/24	Proposal Bab 2	Ada yang to dit-1	fy	
22/11/24	Proposal Bab 3	Revisi paragraf, kutipan dan nomor.	fy	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih


AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601
KAMPUS

Dosen Pembimbing II


HERLINA, S.Pd., M.Pd
NIDN 0226058101



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Aan
NIM : 2021110083
JUDUL SKRIPSI : Analisis Disiplin kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap Peningkatan Kinerja
Pada Pekerja Binaan Koperasi Miwa pineapple Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/11/24	Proposal Bab 3	Parsi general		
12/11/24		Acc - Gengs to guru		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601
KAMPUS

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd
NIDN 0226058101



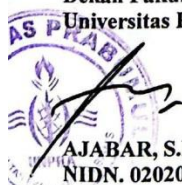
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Aan
NIM : 2021110083
JUDUL SKRIPSI : Analisis disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota binaan
koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : HERLINA, S.Pd., M.Pd

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
7/3/2025	Bab IV	Perbaiki Paraphrase		
24/3/2025	Bab V	Ace - along to Adv-1		
25/3/2025	Bab V	Revisi Saran		
25/3/2025	Bab V	Ace - go to Adv-1		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih


AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II


HERLINA, S.Pd., M.Pd
NIDN 0226058101

KAMPUS

1. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Aan adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 08 Oktober 2001, di Sungai Medang Kota Prabumulih provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan Anak ke 5 dari 5 bersaudara, dari pasangan Bapak Ruslan dan Ibu Asmaya. Penulis pertama kali memulai jenjang pendidikan dasar (SD) di SD Negeri 20 Prabumulih pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan tingkat pertama (SMP) di SMP Negeri 2 Prabumulih pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya penulis melanjutkan kejenjang tingkat menengah atas (SMA) di SMK Negeri 1 Prabumulih dan lulus pada tahun 2021. Dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan studi perguruan tinggi dan tercatat sebagai mahasiswa di Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen.

Dengan kerja keras, ketekunan, motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha serta ikhlas dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi. Semogga penulisan pada skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa sangat bersyukur sebesar – besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Binaan Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih”**.