



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM BADAN KREDIT
DESA DI JEMBER**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi

Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen

Oleh :

ITA KAMELIA

NIM 18104245

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

2022

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

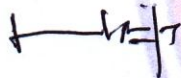
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM BADAN KREDIT
DESA DI JEMBER**

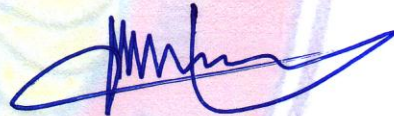
NAMA : ITA KAMELIA
NIM : 18104245
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS
MINAT STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING UTAMA DOSEN PEMBIMBING ASISTEN



Dra Haifa.,M.M
NIDN. 072166602



Saiful Amin.,S.E.,M.M
NIDN. 0714068805

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Tamriatin Hidayah SE, MP
NIDN : 0007106601

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM BADAN KREDIT
DESA DI JEMBER**

Telah dipertahankan tim penguji skripsi pada :

Hari / Tanggal : Sabtu, 13 Agustus 2022
Jam : 10.00-11.30
Tempat : Ruang A2.5

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi

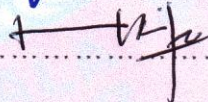
Tamriatin Hidayah, SE.,MP
Ketua Penguji



Ahmad Sauqi, S.E., M.M
Sekretaris Penguji




Dra. Haifa, M.M
Anggota Penguji



Mengetahui,

Ketua Program Studi,
Manajemen

Ketua,
STIE Mandala Jember


Tamriatin Hidayah, S.E., M.P

NIDN. 007106601


Dr. Suwignyo Widagdo, M.P., M.M

NIDN. 0702106701

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ita Kamelia
NIM : 18.104245
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul : “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember”. Merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri. Dan apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya karya ilmiah (skripsi) yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan sejujurnya.

Jember, 4 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



Ita Kamelia

MOTTO

“ Yakinlah ada sesuatu yang menantimu setelah sekian banyak kesabaran yang kau jalani, yang akan membuatmu terpanah hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit”

(Ali bin Abi Thalib)

“ Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa “

(Ridwan Kamil)



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM BADAN KREDIT DESA DI JEMBER”** sebagai salah satu syarat untuk mencapai sarjana S1 Ekonomi minat studi manajemen manajemen sumber daya manusia program studi manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Saya menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna karena kodrat manusia (peneliti) tidak lepas dari berbuat kesalahan dan kekurangan yang diakibatkan adanya keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir ini terdapat banyak pihak yang memberikan bantuan baik moril dan materil secara langsung maupun tidak. Oleh karena itu, dengan adanya kesempatan ini saya menyampaikan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.M., M.P selaku Ketua Sekolah Tiggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
2. Ibu Tamriatin Hidayah, S.E., M.P selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Mandala Jember.
3. Ibu Dra Haifa, M.M selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan.

4. Bapak Saiul Amin, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing asisten yang telah memberikan arahan dan bimbingan.
5. Bapak Ahmad Sauqi, S.E.,M.M selaku dosen pengganti dosen pembimbing asisten yang telah memberikan arahan dan bimbingan.
6. Kedua orang tua dan segenap keluarga yang selalu memberikan dukungan dan doa secara spiritual dan materil untuk kelancaran proses pengerjaan tugas akhir.
7. Bayu Ramadhan sebagai pasangan saya yang selalu memberi dukungan dan semangat selama menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman saya Diana Asih, Miftahul Ilmiyah, Bela Munika, Cindy Eka, Tyas, Erika Yuli, Zulfa Antika, yang selalu memberikan support terbaiknya disaat proses pengerjaan tugas akhir.
9. Dan semua pihak yang terlibat membantu kelancaran proses pembuatan tugas akhir.

Demikian yang dapat disampaikan oleh peneliti, semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan dan wawasan para pembaca. Peneliti juga mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi.

Jember, 4 Agustus 2022

Peneliti,

Ita Kamelia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN	iError! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.v
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vError! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xError! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN	xError! Bookmark not defined.
ABSTRAK	xError! Bookmark not defined.i
ABSTACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Masalah.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	9
2.2 Kajian Teori.....	19
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.3 Disiplin Kerja.....	26
2.2.4 Kinerja Karyawan	28
2.3 Kerangka Konseptual	30
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	34
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.2.1 Populasi.....	35
3.2.2 Sampel	35
3.3 Jenis Penelitian	37
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian	37
3.5 Definisi Operasional Variabel	38
3.6 Metode Pengumpulan Data	40
3.7 Sumber Data	41
3.8 Metode Analisis Data	41
3.8.1 Uji Instrumen Data.....	41
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.3 Analisis Linier Berganda	44
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.8.5 Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48

4.1.1	Analisis Deskriptif Responden	48
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.2	Analisis Hasil Penelitian	53
4.2.1	Uji Instrumen Data.....	53
4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	55
4.2.3	Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.2.5	Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.2.5	Uji Hipotesis	60
4.3	Interpretasi.....	62
BAB V PENUTUP.....		65
5.1	Simpulan	65
5.2	Implikasi.....	65
5.3	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA		687
LAMPIRAN-LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

Nomor Judul	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi.....	50
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.7 Uji Validitas.....	52
Tabel 4.8 Uji Realibilitas.....	53
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas.....	56
Tabel 4.12 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.13 Uji Determinasi (R^2).....	58
Tabel 4.14 Uji T.....	59
Tabel 4.15 Uji F.....	60

DAFTAR GAMBAR

Nomor Judul	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 3.1 Gambar Struktur Organisasi	34



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kusioner Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Uji Validitas
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Normalitas
- Lampiran 7 Uji Multikolinearitas
- Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 9 Keofisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 10 Uji Hipotesis
- Lampiran 11 T Tabel
- Lampiran 12 R Tabel

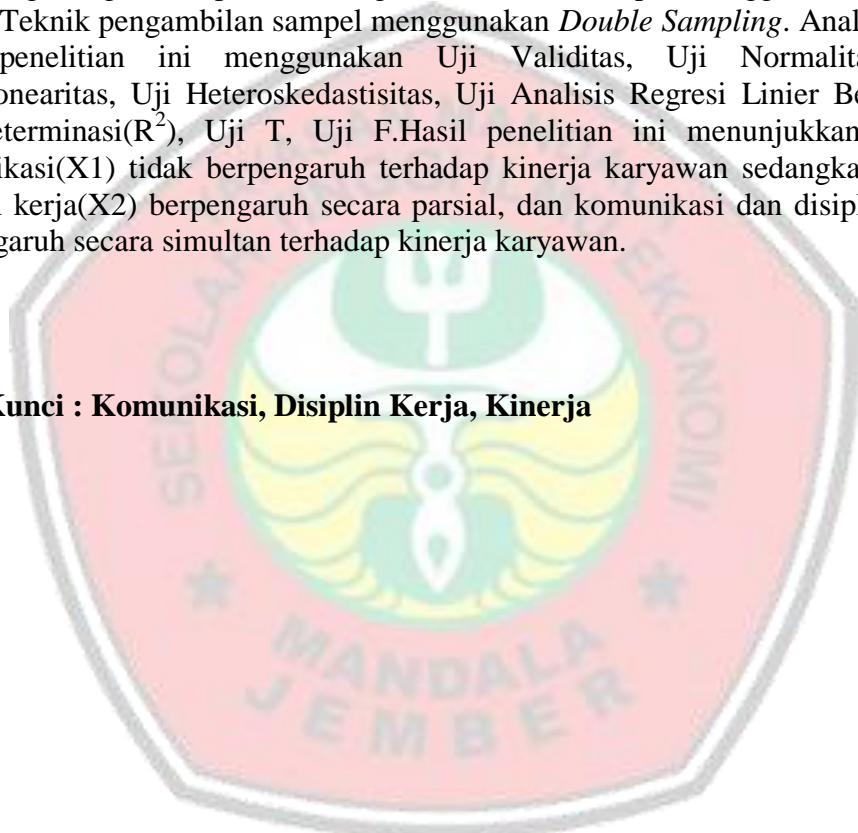


ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI AN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM BADAN KREDIT DESA DI JEMBER

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Komunikasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi yang berjumlah 450 orang dengan sampel 82 orang, menentukan sampel menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Double Sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Normalitas, Uji Multikonearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Determinasi(R^2), Uji T, Uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi(X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk disiplin kerja(X2) berpengaruh secara parsial, dan komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja



ABSTRACT

THE EFFECT OF COMMUNICATION AN WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF SAVE AND LOAN COOPERATIVE AGENCY OF VILLAGE CREDIT AGENCY IN JEMBER

This study aims to examine the Effect of Communication on Savings and Loans at the Village Credit Board in Jember. This research is categorized as quantitative research. In this study, all employees of the cooperative, totaling 450 people with a sample of 82 people, determined the sample using the Slovin formula. Sampling technique using Double Sampling. Data analysis in this study used Validity Test, Normality Test, Multiconarity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Determination Test (R²), T Test, F Test. The results of this study indicate that communication (X1) has no effect on employee performance. while for work discipline (X2) has a partial effect, and communication and work discipline have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Communication, Work Discipline, Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan baik individu maupun organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting, manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, mengendalikan masalah dan berketerampilan tinggi untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang akan di bawa ke dalam perusahaan untuk memenuhi kebutuhan.

Indonesia merupakan negara berkembang yaitu dimana perekonomiannya masih berada pada masa pembangunan dan perbaikan. Dalam rangka membangun kembali fundamental perekonomian indonesia, reformasi pembangunan yang dilakukan sudah selayaknya dikembalikan pada hakikat pembangunan nasional. Pembangunan yang dilakukan pemerintah harus dirasakan oleh seluruh rakyat sebagai taraf hidup yang berkeadilan sosial dan sesuai dengan cita-cita bangsa. Untuk mewujudkan hal tersebut, perekonomian Indonesia saat ini bertumpu pada ekonomi kerakyatan yaitu

dimana rakyat menjadi pelaku utama dan memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Pembangunan diutamakan untuk kepentingan rakyat melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang selama ini dirasakan sangat kurang, salah satu upaya yang harus dilakukan pemerintah adalah membangun koperasi agar mampu membangun perekonomian di segala lapisan masyarakat. Salah satunya adalah koperasi simpan pinjam.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari I Gede Yoga Pramana (2017) Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Perusahaan harus mampu menaungi kegiatan antar karyawan dalam pengerjaan tugasnya. Seperti diadakan pertemuan secara berkala yang bertujuan membahas dan mengevaluasi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Sehingga suatu organisasi dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja dari organisasi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja organisasi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja sendiri harus dikelola dengan baik oleh para karyawannya karena dengan kurangnya disiplin para karyawan akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja organisasi turun (Sedarmayanti: 2007)

Menurut Ninik Widiyanti dan Sunindhia (2009:198) Koperasi Simpan Pinjam adalah koperasi yang bergerak dalam lapangan usaha pembentukan

modal melalui tabungan-tabungan para anggota secara teratur dan terus menerus untuk kemudian dipinjamkan kepada para anggota dengan cara mudah, murah, cepat dan tepat untuk tujuan produktif dan kesejahteraan.

Peranan koperasi diharapkan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang memadai dengan pengelolaan secara profesional untuk merealisasikan laba atau sisa hasil usaha sehingga kelangsungan hidup koperasi dapat dipertahankan secara kesejahteraan para anggota dapat ditingkatkan.

Pada saat ini banyak bermunculan koperasi-koperasi baru, baik yang sudah mandiri maupun belum mandiri sehingga mengakibatkan persaingan dalam rangka mengembangkan usahanya. Untuk mengantisipasi persaingan antara koperasi maupun badan usaha lainnya, diperlukan suatu sistem pengolahan dan manajemen koperasi yang baik.

Salah satu koperasi yang telah berdiri diantara pesaing disekitar Kabupaten Jember adalah Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa (BKD). Badan Kredit Desa (BKD) didirikan pada tahun 1928.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridi (2006) kinerja karyawan merupakan hasil dari prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi . Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia nya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk

mempertahankan persaingan di lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan tantangan manajemen yang paling serius untuk tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan.

Pada sebuah perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan tersebut ditunjang oleh beberapa faktor, salah satunya dengan komunikasi. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan adanya komunikasi yang efektif, sehingga kinerja karyawan berjalan dengan maksimal.

Menurut Yosol Iriantara (2014:44) Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan berupa informasi, gagasan, pikiran, pendapat, pengetahuan, ungkapan perasaan untuk tujuan tertentu. Pemindahan informasi atau gagasan dari seseorang ke orang lain dapat berlangsung secara lisan ataupun tertulis, dan dapat dilakukan oleh dua orang atau lebih. Kurangnya komunikasi akan menjadi kendala yang berpengaruh bagi kelancaran aktivitas perusahaan.

Menurut Hasibun (2005:193-194) Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu atasan selalu berusaha agar karyawannya mempunyai disiplin yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Koperasi BKD (Badan Kredit Desa) di Jember merupakan sebuah koperasi asosiasi orang-orang yang bergabung dan melakukan usaha bersama atas dasar prinsip-prinsip koperasi, sehingga mendapatkan manfaat yang lebih besar dengan biaya yang rendah. Koperasi bertujuan untuk menjadikan kondisi sosial dan ekonomi anggotanya lebih baik dibanding sebelum bergabung dengan koperasi. Koperasi BKD di Jember merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dengan memberikan bunga rendah. Sebagai sebuah organisasi yang memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan tenaga kerjanya mempunyai rasa senang terhadap pekerjaannya maka karyawan akan bekerja secara optimal dan sesuai dengan tujuan manajemen dan organisasinya. Oleh hal ini perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak koperasi untuk senantiasa memberikan pelayanan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai tujuan koperasi, pimpinan selaku pemegang kontrol koperasi berupaya untuk menciptakan komunikasi yang baik terhadap karyawan, hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesalah pahaman komunikasi antar pimpinan dengan karyawan dan juga kedisiplinan kerja.

Teknik komunikasi yang terjadi adalah antara atasan dan bawahan, bawahan kepada atasan dan antara sesama karyawan. Media komunikasi organisasi yang digunakan adalah HP, Internet, CCTV, E-mail, Whatsapp grup, Facebook. Faktor pendukung komunikasi organisasi yaitu tersedianya fasilitas seperti : telepon kartor, whatsapp, dan cctv, gaji insentif, dan jenjang karir. Faktor penghambat komunikasi organisasi yaitu misscommunication atau kesalahpahaman, sifat atau watak personal(ego) dan sulit komunikasi (menyampaikan pendapat).

Pelaksanaan disiplin kerja yang dilaksanakan di koperasi simpan pinjam badan kredit desa di jember merupakan pemberian sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, diantaranya seperti peringatan lisan, peringatan tertulis dan pemberhentian.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam badan kredit desa di jember?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam badan kredit desa di jember?
3. Apakah komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam badan kredit desa di jember?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam badan kredit desa di jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam badan kredit desa di jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam badan kredit desa di jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan karyawan koperasi simpan pinjam badan kredit desa di jember.
2. Bagi Almamater
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi dan informasi bagi peneliti yang berhubungan dengan penelitian ini karyawan koperasi simpan pinjam badan kredit desa di jember..
3. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharaphkan menjadi bahan pertimbangan untuk mengetahui komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan koperasi simpan pinjam badan kredit desa di jember. .

1.5 Batasan Masalah

1. Responden yang dilakukan dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi simpan pinjam badan kredit desa dijember.
2. Periode untuk penelitian ini adalah bulan Mei-Agustus tahun 2022.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian ini juga menggunakan penelitian terdahulu sebagai bahan rujukan dan pertimbangan serta kajian dalam menulis penelitian ini, adapun penelitian terdahulu yang dijadikan perbandingan antara lain :

1. **Muhammad Jahri Dkk, 2021. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu.*** Semua organisasi berusaha mencapai tujuan secara maksimal. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja karyawan yang baik. kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu perlu dilakukan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Koperasi Tuwuh Sari. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan. pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari.

Namun demikian kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian disarankan komunikasi dan motivasi perlu ditingkatkan lagi karena kedua variabel ini meningkatkan kinerja karyawan.

2. **Ira Marselia Dkk, 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang.*** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian instrumen data, uji asumsi klasik, uji korelasi dan determinasi, uji hipotesis. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,570 + 0,302X_1 + 0,533X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,664. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $23,639 > 3,15$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,375 > 2,000$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$. Kemudian disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,300 > 2,000$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,005$.
3. **I Komang Janur Artha Yasa, Dkk , 2021. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba.*** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi

terhadap karyawan kinerja di Koperasi Kuta Mimba. Untuk mengetahui pengaruh pekerjaan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan? kinerja di Koperasi Kuta Mimba. Sampel yang digunakan adalah 92 orang. Hasil penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis uji-t dan koefisien determinasi. Hasil analisis menghasilkan model persamaan regresi $Y = 4,554 + 0,022X_1 + 0,057X_2$. Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan, yaitu ada pengaruh komunikasi secara parsial positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap pekerjaan lingkungan pada kinerja karyawan. Pengaruh komunikasi dan pekerjaan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba sebesar 42,8%.

4. **Rina Supryanita, Dkk, 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 66 Orang. Dan yang dijadikan sampel adalah semua populasi berjumlah 66 orang atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Adapun metode analisa data yang digunakan adalah uji instrumen yang terbagi menjadi uji validitas dan uji reliabilitas, analisis deskriptif variabel (TCR), uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Alat analisa yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 17.0. Hasil yang didapatkan adalah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.

5. **Siti Nur Halimah, 2019. *Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Makmur Jaya di Jember***. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Makmur Jaya di Jember baik secara simultan maupun parsial, Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang dengan sampel yang diambil sebanyak 70 orang dengan menggunakan non probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikan (taraf kepercayaan) α 0,05. Setelah dilakukan perhitungan dengan

persamaan : $Y = -774 + (0,490) X_1 + (312) X_2 + (0,347) X_3 + e$. Pada hipotesis menunjukkan, pada uji F di dapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($222,318 > 2,74$) dan pada uji T di dapat $t.X_1 (5,700) > t_{tabel} (1,996)$; $t.X_2 (2,907) > t_{tabel} (1,996)$; $t.X_3 (2,249) > t_{tabel} (1,996)$. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh motivasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial.

6. **Yuli Indah Prastiwi, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton Probolinggo***. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton-Probolinggo. Jenis penelitian merupakan metode kuantitatif tipe asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor yang berjumlah 32 responden. Sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis deskriptif statistik, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis

7. **Candra Alanda Samodro, 2018. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BMT Fosilatama***. Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas salah satu kompetensi yang penting dimiliki oleh Atasan dan bawahan yaitu Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan (variabel X) dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (variabel Y) di Koperasi BMT Fosilatama. Adapun tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan

pengaruh komunikasi atasan bawahan terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT Fosillatama. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode yaitu metodologi kuantitatif dengan studi kasus. Untuk menentukan populasi dan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara total sampel dimana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya yang artinya jumlah total populasi yang akan diteliti yaitu para karyawan di Koperasi BMT Fosillatama yang berjumlah 35 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS. Simpulan dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,7 %. Dari hasil analisis pada penelitian ini ditemukan juga beberapa masalah yang muncul terkait dengan pengaruh komunikasi atasan bawahan di Koperasi BMT Fosillatama. Peneliti turut menyampaikan saran yang berupa saran akademis dan saran praktis.

8. **I Gede Yoga Pramana Putra, Dkk, 2017. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Bandung*** . Tujuan penelitian ini adalah agar dapat melihat dampak kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 orang, dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuisisioner

dan studi dokumentasi. Teknik analisis kuantitatif dan kualitatif adalah teknik yang dipergunakan. Dari hasil analisis yang sudah dilakukan, didapat hasil bahwa kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung. Kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung dipengaruhi oleh kedua variabel bebas sebesar 96 persen, sisanya 4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung sebaiknya komunikasi dan disiplin kerja harus ditingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai

9. **Kristiana Asih Indrayanti, Dkk, 2017. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.*** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dan analisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi sebagai variabel moderating. Data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif sumber menggunakan data primer dan sekunder. Populasinya adalah seluruh karyawan Koperasi Mekkar PDAM Surakarta sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling kepada seluruh karyawan Koperasi Mekkar PDAM Surakarta. Data dianalisis menggunakan asumsi klasik uji, analisis regresi linier berganda, uji-t, F, R menguji, dan menguji nilai

absolut dari perbedaan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh komunikasi dan motivasi untuk berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi tidak memoderasi pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

10. **Lutfi Rizki Pradana, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.*** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode explanatory research. Populasi penelitian ini seluruh pegawai negeri. Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh(sensus) dengan 38 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, (2) komunikasi pimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, (3) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) komunikasi pimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) motivasi kerja berpengaruh langsung dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan melalui motivasi kerja pegawai, (7) komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan di atas telah dijabarkan dalam bentuk kalimat. Pada tabel di bawah ini akan dijelaskan lebih rinci dari hasil persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan.

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	Muhammad Jahri, Dkk, (2021)	a. Variabel independent sama yaitu komunikasi b. Variabel dependent sama yaitu kinerja karyawan	a. Tahun penelitian berbeda b. Terdapat variabel independent yaitu motivasi kerja
2	Ira Marselia (2021)	a. Variabel independent sama yaitu disiplin kerja b. Variabel dependent sama yaitu kinerja karyawan	a. Tahun penelitian berbeda b. Terdapat variabel independent yaitu lingkungan kerja
3	I Komang Janur Artha Yasa, Dkk, (2021)	a. Variabel independent sama yaitu komunikasi b. Variabel dependent sama yaitu kinerja karyawan	a. Tahun penelitian berbeda b. Terdapat variabel independent yaitu lingkungan kerja
4	Rina Supryanita,	a. Variabel independent sama	a. Tahun penelitian

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan
	Dkk. (2020)	yaitu disiplin kerja b. Variabel dependent sama yaitu kinerja karyawan	berbeda b. Terdapat variabel independen yaitu motivasi
5	Siti Nur Halimah (2019)	a. Variabel independent sama yaitu disiplin kerja b. Variabel dependent sama yaitu kinerja karyawan	a. Tahun penelitian berbeda b. Terdapat variabel independent yaitu motivasi lingkungan kerja
6	Yuli Indah Prastiwi (2018)	a. Variabel independent sama yaitu disiplin kerja b. Variabel dependent sama yaitu kinerja karyawan	a. Tahun penelitian berbeda
7	Candra Alanda Samodro (2018)	a. Variabel independent sama yaitu komunikasi b. Variabel dependent sama yaitu kinerja karyawan	a. Tahun penelitian berbeda
8	I Gede Yoga Pramana, Dkk (2017)	a. Variabel independent sama yaitu komunikasi, Disiplin Kerja. b. Variabel dependent sama yaitu kinerja karyawan	a. Tahun penelitian berbeda
9	Kristiana Asih Indrayanti, Dkk (2017)	a. Variabel independent sama yaitu komunikasi. b. Variabel dependent sama yaitu kinerja karyawan	a. Tahun penelitian berbeda b. Terdapat variabel independent yaitu lingkungan kerja
10	Lutfi Rizki Pradana (2016)	a. Variabel independent sama yaitu komunikasi. b. Variabel dependent sama yaitu kinerja	a. Tahun penelitian berbeda

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan
		karyawan.	

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

Persamaan pada penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel independent (variabel X) dan variabel dependent (variabel Y) sama yaitu antara pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk metode analisis data sendiri ada yang sama dan ada yang berbeda.

Perbedaan sendiri yaitu pada tahun penelitian, tempat objek, dan juga ada beberapa variabel yang berbeda.

Kelebihan penelitian yang terdahulu dan yang sekarang yaitu penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Dimana uji asumsi klasik terdapat uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji T, uji F.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasi, Flipppo (dalam Iswanto, 2011:6); Hasibuan

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok (Henry Simamora, 1999:3)

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga tergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut, untuk itu di butuhkan karyawan berkoitmen tinggi terhadap organisasi.

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:34) sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job* (orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat).

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan khususnya.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibun (2013:21-23), mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan SDM adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian ini membantu berjalannya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja.

3. Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan yang perusahaan buat dan bekerja sesuai dengan yang di rencanakan. Apabila ada kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

d. Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

1. Hubungan MSDM dengan Komunikasi

Komunikasi berfungsi mengendaikan perilaku anggota dengan beberapa cara. Komunikasi memberi motivasi, membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana seberapa baik mereka bekerja. Peran komunikasi yang berhubungan dengan mempermudah pengambilan keputusan. Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok guna untuk mengambil keputusan.

2. Hubungan MSDM dengan Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan di terapkannya disiplin kerja, maka akan muncul dalam diri karyawan mental yang baik, paham akan tugas dan tanggung jawabnya serta perubahan sikap perilaku.

3. Hubungan MSDM dengan Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktivitas suatu perusahaan. Dengan optimalisasi manajemen sumber daya manusia diharapkan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

2.2.2 Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari kata Latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksud nya adalah *sama makna*. Menurut Onong Uchjana Effendi dalam Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek (2017), jadi kalau dua orang terlibat dalam komunikasi, misal dalam bentuk percakapan , maka komunikasi akan

terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang di percakapan.

Menurut Adrew E. Sikula dalam mangkunegara (2013:145) mengemukakan komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

b. Fungsi Komunikasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) mengutarakan komunikasi memiliki 4 fungsi utama di dalam kelompok ataupun organisasi sebagai berikut :

- 1) Kendali : Komunikasi akan mengendalikan dan membatasi perilaku anggota dalam beberapa cara, setiap organisasi mempunyai tata cara, aturan, wewenang, dan panduan formal yang harus dipahami dan disepakati bersama serta dipatuhi bersama oleh setiap karyawan.
- 2) Motivasi : Komunikasi membantu memberikan motivasi dengan menjelaskan para karyawan apa yang harus dilakukan dan bagaimana mereka bekerja dengan baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerjanya.

- 3) Pengungkapan emosional : Perusahaan yang memiliki banyak karyawan terdiri dari kelompok-kelompok kerja dimana mereka menjadi sumber utama untuk interaksi sosial antar mereka, komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme mendasar dalam berinteraksi dengan anggota-anggota menunjukkan perasaannya, seperti kekecewaan dan rasa puas mereka oleh karena itu komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.
- 4) Informasi: Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu maupun kelompok sebagai dasar mengambil keputusan dengan meneruskan data yang digunakan untuk menilai pilihan-pilihan alternatif dan pandangan yang lebih luas.

c. Indikator Komunikasi

Menurut Robbins, 2012 ada beberapa indikator komunikasi yaitu sebagai berikut:

1) Komunikasi Dengan Atasan

Komunikasi dengan atasan merupakan sebuah proses komunikasi yang terjadi dari bawahan menuju ke atasan yang terjadi di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

2) Komunikasi Dengan Bawahan

Komunikasi dengan bawahan merupakan proses komunikasi yang terjadi dari urutan jabatan tinggi kepada jabatan

yang ada di bawahannya di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

3) Komunikasi Antara Sesama Rekan Kerja

Komunikasi sesama rekan kerja adalah komunikasi yang terjadi di dalam sesama rekan kerja yang memiliki jabatan atau kedudukan yang sama di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

2.2.3 Disiplin Kerja

Dalam bahasa disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Kata disiplin sering menjadi suatu ukuran yang bernilai positif yang biasanya dijadikan indikasi orang-orang sukses untuk mencapai keinginan dan cita-citanya dalam memajukan sebuah organisasi.

Berdasarkan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik itu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

a. Tujuan Disiplin Kerja

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

1. Agar para pegawai menepati segala aturan dan kebijakan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik baiknya.
4. Karyawan dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan , baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Indikator Disiplin Kerja

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

1. Taat terhadap aturan Waktu

Taat terhadap aturan waktu di artikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan atau tata tertip yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

3. Taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan. Seperti berada di tempat kerja selama jam kerja, ijin jika keluar.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67).

Fautisno Cardosa Gomes dalam Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (2017:9) mengemukakan kinerja guru sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya yang disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

a. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah sebagai penilaian terhadap seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Pelaksanaan Tugas

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

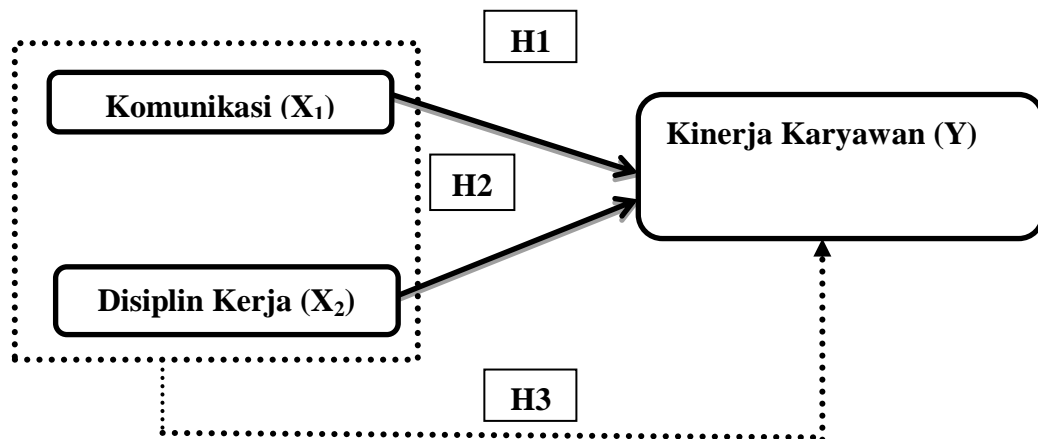
3. Tangung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang diberikan oleh perusahaan.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan adanya hubungan antar variabel langsung. Gambar tersebut menerangkan adanya pengaruh secara langsung dari variabel Komunikasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Keterangan:

—————▶ = Berpengaruh secara parsial

.....▶ = Berpengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

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

1. Komunikasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Gorda (2004:163) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi dan kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Jahri, Dkk , 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu.

H1 : Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Badan Kredit Desa di jember

2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik itu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuli Indah Prastiwi, 2018. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Badan Kredit Desa di jember.

3. Komunikasi (X1 dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gede Yoga Pramana Putra, Dkk , 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung.

H3 : Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Badan Kredit Desa di jember.

BAB III

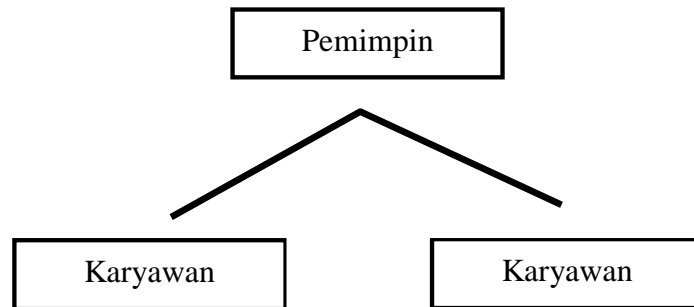
METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Objek penelitian yang dipilih peneliti adalah di Koperasi Simpan Pinjam (BKD) di Jember. Koperasi Badan Kredit Desa (BKD) merupakan perusahaan milik desa yang beroperasi di wilayah desa-desa yang diurus sebagai perusahaan tersendiri. Badan Kredit Desa memiliki tugas seperti bank yaitu kegiatan simpan pinjam, akan tetapi memiliki tujuan seperti koperasi yaitu merupakan mengumpulkan dana masyarakat dan menyalurkan kembali kemasyarakat. Baik bentuk kredit maupun dalam bentuk lainnya dengan tujuan mendorong kegiatan masyarakat, terutama untuk usaha retail.

3.1.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi yang ditetapkan perusahaan itu berbeda dengan yang lain, karena disesuaikan dengan kondisi yang ada. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien maka semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan terdapat pembagian tugas pada masing-masing karyawan sehingga karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling berhubungan.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013:79) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi simpan pinjam badan kredit desa yang berjumlah 450 orang. Cara memperoleh data pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara online atau melalui google form yang dikirim melalui whatsapp kepada karyawan koperasi.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, finansial, tenaga, dan sebagainya maka peneliti dapat menggunakan sampel ini.

Untuk mengetahui berapa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus slovin (Husein Umar, 2007:78).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N: Jumlah populasi = 450

n : Jumlah sampel

1 : Nilai konstanta

e : Tingkat kesalahan (error) = 0,1

Maka :

$$n = \frac{450}{1 + 450 \cdot (0,1)^2}$$

n = 81,81 di bulatkan menjadi 82

Dari hasil diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 orang. Sampel yang diambil dari karyawan pada:

1. Jember bagian barat pada kelurahan kaliwates sejumlah 7 kantor koperasi sebanyak 3 orang perkantor.
2. Jember bagian timur pada kelurahan mayang sejumlah 6 kantor koperasi sebanyak 3 orang perkantor.
3. Jember bagian selatan pada kelurahan mumbulsari sejumlah 7 kantor koperasi sebanyak 3 orang perkantor.

4. Jember bagian utara pada kelurahan arjasa sebanyak 7 kantor koperasi sejumlah 3 orang perkantor.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah Teknik Random Sampling yaitu keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih dengan menggunakan cara undian atau secara acak (Husein Umar, 2009:44)

3.3 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini berdasarkan perhitungan statistik, Yang bertujuan untuk menentukan antar dua variabel dalam sebuah populasi.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiono: 2011) variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari orang, objek yang memiliki variasi tertentu dan diterapkan peneliti, kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan berubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Komunikasi(X1), Disiplin Kerja (X2).

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

a. Komunikasi (X1)

Menurut Gorda (2004:163) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi dan kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

1. Komunikasi Dengan Atasan

Komunikasi dengan atasan merupakan sebuah proses komunikasi yang terjadi dari atas menuju ke bawah yang terjadi di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

2. Komunikasi Dengan Bawahan

Komunikasi dengan bawahan merupakan proses komunikasi yang terjadi dari urutan jabatan tinggi kepada jabatan yang ada di bawahan di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

3. Komunikasi Antara Sesama Rekan Kerja

Komunikasi sesama rekan kerja adalah komunikasi yang terjadi didalam sesama rekan kerja yang memiliki jabatan atau kedudukan yang sama di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi

b. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Moenir (2010:121) menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada di perusahaan.

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

1. Taat terhadap aturan Waktu

Taat terhadap aturan waktu di artikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan atau tata tertip yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

3. Taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab seta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan. Seperti berada di tempat kerja selama jam kerja, ijin jika keluar.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau keberhasilan dari seseorang karyawan setelah dalam suatu periode atau waktu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut Mangkunegara

(2017:75) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah sebagai penilaian terhadap seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Pelaksanaan Tugas

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

3. Tangung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang diberikan oleh perusahaan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan proses pengumpulan data yang dilakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

b. Wawancara.

Teknik pengumpulan data mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya tidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi. (Sugiyono, 2011:137) Melakukan wawancara dengan salah satu anggota karyawan koperasi simpan pinjam badan kredit desa (BKD).

c. Kuesioner.

Kuisisioner merupakan pengumpulan data yang dilakuka dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiono, 2014:230)

d. Studi Pustaka

metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan jurnal,artikel, hasil penelitian terdahulu, atau karya tulis lainnya yang berkaitan dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini.

3.7 Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002), data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan hubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan keadaan yang menggambarkan apakah instrumen yang kita gunakan mampu mengukur apa yang akan kita ukur. Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah suatu instrumen yang valid atau sah (Gozali, 2009).

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung kolerasi masing-masing pernyataan atau indikator dengan skor total menggunakan korelasi product moment. Rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total

n = banyaknya subjek

Dasar pengambilan uji validitas adalah:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan bernilai negative, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini biasanya digunakan untuk menguji kemampuan hasil pengukuran yang relatif konsisten apabila pengukurannya di ulang dua kali atau lebih. (Sugiono, 004:176).

Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu :

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)}$$

Keterangan : α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160), uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent dan variabel dependent mempunyai kontribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mrnguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan

nilainya terletak diluar batat-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Menurut Imam (2013) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance (TOL) dan variance inflation faktors (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai Tolerance $< 0,01$ atau Tolerance > 10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED . Menurut ghozali (2016) apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Linier Berganda

Menurut Sanusi (2011), Regresi linier berganda merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel

bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjela atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata – rata populasi atau nilai – nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011).

Berikut rumus regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi komunikasi

b₂ = koefisien regresi disiplin kerja

X₁ = komunikasi

X₂ = disiplin kerja

e = faktor gangguan

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya variabel dependen dalam menjelaskan variabel dependen dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi.

Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

R² = Kuadrat Koefisien Kolerasi

3.8.5 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independent secara individual dalam menerangkan variasi dependent (Ghozali, 2013:97)

Kriteria pengujian uji t ;

Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq +t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak,

Jika $t_{\text{hitung}} \leq -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > +t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan (n-k-1), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha=5\%$

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel – variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji hipotesis ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan

linear terhadap X. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik f dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (Sig. < 0.05), artinya variabel independen secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai f hitung lebih kecil dari nilai f tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (Sig. > 0.05), artinya variabel independen secara bersama – sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif Responden

Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data-data sebagai berikut : Umur, Jenis Kelamin, Lama bekerja responden. Data deskriptif responden sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin. Data yang menjelaskan klasifikasi berdasarkan jenis kelamin ini digunakan untuk membedakan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berikut hasil penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tahun 2022

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Perempuan	17	20,7%
Laki-laki	64	78%

Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil dari spss menunjukkan bahwa jumlah responden yang menurut jenis kelaminnya yang paling dominan adalah laki-laki sebanyak 64 orang. Karena laki-laki yang terjan langsung kelapangan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan umur digolongkan menjadi empat yang terdiri atas umur 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan 50 tahun keatas. Hasil penggolongan responden berdasarkan umur disajikan pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Tahun 2022

Usia	Frekuensi	Prosentase
20-30 tahun	14	17,1 %
30-40 tahun	39	47,6 %
41-50 tahun	22	26,8 %
>50 tahun	7	8,5 %
Total	82	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

Hasil analisis spss diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden karyawan koperasi simpan pinjam Badan Kredit Desa di Jember berusia 31-40 tahun. Dikarenakan bahwa usia 31-40 tahun tersebut merupakan usia produktif pada koperasi tersebut.

3. Karakteristik Reponden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden dalam penelitian ini diperoleh melalui data karyawan berapa lama mereka bekerja atau masa kerja. Berikut penggolongan berdasarkan lama bekerja :

**Tabel 4.3 Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Tahun 2022**

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
< 1 tahun	8	9,8%
1-3 tahun	32	39%
4-6 tahun	22	26,8%
> 6 tahun	20	24,4%

Berdasarkan hasil analisis dari spss menunjukkan bahwa responden paling lama bekerja adalah sebanyak 32 orang dengan masa kerja 1-3 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang bekerja selama 1-3 tahun merupakan karyawan baru yang baru.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi variabel Komunikasi (X_1)

Penelitian responden terhadap variabel Komunikasi (X_1), menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan komunikasi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi (X₁)

Pernyataan n	Jawaban Responden					Total	modus
	5	4	3	2	1		
X1.1	30	45	5	2	0	82	4
X1.2	30	43	8	1	0	82	4
X1.3	30	44	8	0	0	82	4

Sumber :Data Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil data spss di atas dapat diketahui bahwa bagian responden setuju dengan variabel Komunikasi (X₁). Hal ini tersebut dibuktikan dari jawaban responden yang lebih banyak menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan. Mayoritas jawaban untuk penilaian indikator-indikator dalam komunikasi berada di jawaban setuju.

2. Deskripsi variabel Disiplin Kerja (X₂)

Penelitian responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X₂), menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan komunikasi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Modus
	5	4	3	2	1		
X2.1	34	41	7	0	0	82	4
X2.2	25	49	8	0	0	82	4
X2.3	32	47	2	1	0	82	4
X2.4	27	48	7	0	0	82	4

Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil data spss di atas dapat diketahui bahwa bagian responden setuju dengan pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2), hal tersebut dapat dibuktikan dari jawaban responden yang lebih banyak menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan. Mayoritas jawaban indikator-indikator dalam variabel disiplin kerja berada di jawaban setuju dengan skor 4. Hal ini mengidentifikasi bahwa persepsi responden terhadap indikator-indikator tersebut cukup baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan komunikasi dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Modus
	5	4	3	2	1		
Y1	25	51	6	0	0	82	4
Y2	20	56	6	0	0	82	4
Y3	28	52	2	0	0	82	4

Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil data spss di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian responden setuju dengan pernyataan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari jawaban responden yang lebih banyak menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan. Mayoritas jawaban untuk indikato-

indikator dalam variabel disiplin kerja berada di jawaban setuju dengan skor 4. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap indikator-indikator tersebut sudah cukup baik.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas merupakan keadaan yang menggambarkan apakah instrumen yang kita gunakan mampu mengukur apa yang akan kita ukur.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Sig	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,217	0,610	0,000	Valid
	X1.2	0,217	0,699	0,000	Valid
	X1.3	0,217	0,570	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,217	0,755	0,000	Valid
	X2.2	0,217	0,769	0,000	Valid
	X2.3	0,217	0,648	0,000	Valid
	X2.4	0,217	0,769	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.1	0,217	0,735	0,000	Valid
	X3.2	0,217	0,773	0,000	Valid
	X3.3	0,217	0,774	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Dalam tabel 4.7 hasil spss diatas membuktikan bahwa r_{hitung} setiap variabel lebih besar dari pada r_{tabel} maka semua variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator variabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha If item deleted	Standar Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,870	0,60	Reliabel
	X1.2	0,869	0,60	Reliabel
	X1.3	0,872	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,871	0,60	Reliabel
	X2.2	0,869	0,60	Reliabel
	X2.3	0,872	0,60	Reliabel
	X2.4	0,871	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	X3.1	0,872	0,60	Reliabel
	X3.2	0,873	0,60	Reliabel
	X3.3	0,874	0,60	Reliabel

Sumber :Data Olahan Peneliti 2022

Dalam tabel 4.8 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan

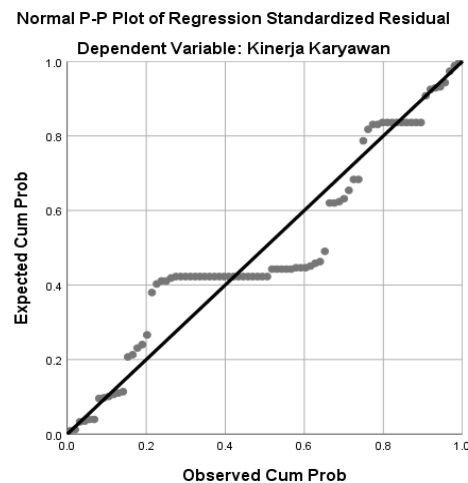
Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Cronbach Alpha atau r alpha di atas 0,60. Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian berupa kuisioner ini telah reliabel karena r alpha yang bernilai lebih dari 0,60.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dengan P-Plot adalah sebagai berikut:

Gambar 4.9 Normalitas dengan P-Plot



Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan hasil dari uji normalitas bahwa data berdistribusi dengan normal, karena data menyebar mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikoneaxritas

Ghozali (2011) mengemukakan bahwa uji multikonearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	VIF	Tolerance	
Komunikasi	1.497	0,668	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	1.497	0,668	Tidak Terjadi Multikolinearitas

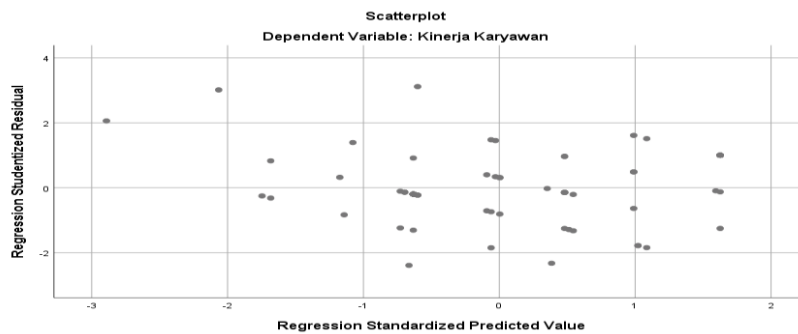
Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* yang dapat dilihat pada tabel 4.9 diketahui bahwa model tidak terjadi multikonearitas. Hal tersebut ditandai dengan nilai tolerance lebih besar dari nilai VIF di bawah angka 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketiaksamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar 4.10 data hasil scatterplot di atas dapat di artikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar disekitar angka 0.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (X) dan variabel (Y). Hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Constanta	4,437	0,000	Signifikan
Komunikasi	0,460	0,647	Tidak Signifikan
Disiplin kerja	6,668	0,000	Signifikan

Sumber :Data Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.11 hasil tersebut dapat di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,437 + 0,460X_1 + 6,668X_2$$

1. Nilai Konstanta

Nilai konstanta adalah 4,437 yang artinya jika komunikasi dan disiplin kerja bernilai positif, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Komunikasi

Koefisien regresi variabel Komunikasi (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,460. Hal ini berarti semakin bagus tingkat komunikasi yang dilakukan karyawan maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai koefisien positif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Yang artinya apabila disiplin kerja di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar atau presentase kontribusi variabel independen komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,691 ^a	0,477	0,464	0,908
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi				

Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan nilai koefisien Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 46,4% oleh variabel independen komunikasi dan disiplin kerja, sisanya sebesar 53,6 % variasi kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

4.2.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel (X) terhadap variabel (Y). Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.437	.980		4.526	.000
	Komunikasi	.027	.059	.046	.460	.647
	Disiplin Kerja	.463	.069	.664	6.668	.000
T tabel pada penelitian ini yaitu $\pm 1,66437$						
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut dapat diketahui besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1) Variabel Komunikasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis pengujian hipotesis uji t, menunjukkan nilai t hitung pada variabel Komunikasi sebesar 0,460 dan t tabel

1,66437. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang artinya komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis pengujian hipotesis uji t, menunjukkan t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar 6,668 dan t_{tabel} 1,66437. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji level signifikan dari bentuk secara simultan atau bersama-sama antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.464	2	29.732	36.089	.000 ^b
	Residual	65.085	79	.824		
	Total	124.549	81			
F table pada penelitian ini yaitu $\pm 2,720$						
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi						

Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini dapat di buktikan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang artinya semua variabel bebas

memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi hipotesis yang menyatakan “ Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan”.

4.3 Interpretasi

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember, yang artinya semakin bagus tindakan komunikasi yang dilakukan karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi diurutkan oleh indikator-indikator yaitu Komunikasi dengan atasan, Komunikasi dengan bawahan, dan Komunikasi sesama rekan kerja.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Jahri (2021), I Komang Janur Artha (2021), I Gede Yoga Pramana (2017) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara Komunikasi dan Kinerja Karyawan. Dari hasil kuisioner responden banyak menjawab setuju, namun hasil pengujian menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil tersebut kemungkinan bahwa karyawan berpandangan jika komunikasi dikatakan belum sukses apabila hubungan antara atasan dan bawahannya belum bisa terjalin baik, karena hal tersebut komunikasi tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditingkatkan lagi komunikasi antara atasan dan bawahannya agar meningkatkan semangat kerja karyawan Koperasi simpan pinjam badan kredit desa di jember.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember. Disiplin kerja diurutkan oleh indikator yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Hasil analisis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gede Yoga (2017), Yuli Indah Prastiwi (2018), Siti Nur Halima (2019). Dimana penelitian tersebut menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan Koperasi simpan pinjam badan kredit desa di jember.

Dari hasil kuisioner penelitian menunjukkan jawaban responden cenderung setuju sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja mempunyai nilai positif , memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember

Hasil analisis regresi linier berganda pada uji F terhadap hipotesis (H3), menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember. Hal ini sesuai dengan penelitian I Gede Yoga (2017), Kristiana Asih (2017), Siti Nur Halimah (2019).

Dari faktor yang menyebabkan Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, yakni dikarenakan variabel independen Komunikasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan dapat mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember.

Hasil penelitian ini diharapkan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember dapat mempertahankan Komunikasi dan Disiplin Kerja yang ada terhadap karyawan, agar dapat menciptakan dan mewujudkan tujuan koperasi yang diinginkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan secara umum mengenai penelitian “ Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember maka didapatkan implikasi sebagai berikut :

1. Komunikasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember untuk dapat meningkatkan kualitas komunikasi dengan cara memenuhi aspek-aspek yang menjadi patokan utama yaitu: kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawahan, mendengarkan dalam berkomunikasi ke atasan. Karena dengan adanya efektifitas komunikasi maka semua masalah yang muncul di kalangan karyawan akan mudah diatasi. Hal ini bisa dilihat bahwa ada

beberapa karyawan yang menjawab, pimpinan mereka kurang meluangkan waktu berbicara dengan karyawan mengenai tugas-tugas dan kebijakan yang terkait. Oleh karena itu pimpinan perlu mengadakan pertemuan rutin dalam rangka menumbuhkan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya.

2. Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember perlu ditingkatkan karena masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan seperti terlambat masuk kantor, bersantai santai dan mengobrol serta meninggalkan kantor sebelum waktu yang telah ditetapkan. Tindakan terhadap pelanggaran-pelanggaran pada karyawan harus bersifat tegas, sehingga dapat membuat efek yang jera karyawan yang melakukan tindakan yang tidak disiplin. Karena dengan terciptanya kedisiplinan yang baik akan tercipta suasana yang kondusif dan produktifitas yang tinggi. Hal ini bisa dilihat untuk para pemimpin supaya selalu memperhatikan para karyawan dan memberikan contoh agar para karyawan melakukan disiplin kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian “ Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Badan Kredit Desa di Jember”, maka peneliti menyarankan :

1. Bagi Penulis

Bagi penulis diharapkan hasil penelitian ini bisa bermanfaat dengan digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang selanjutnya yang sesuai dengan variabel ini, diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan dan menggunakan variabel lain yang lebih selektif.

2. Bagi Almamater

Bagi Almamater diharapkan peneliti ini juga bermanfaat dan bisa dijadikan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan penelitian selanjutnya yang relevan.

3. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan mengingat betapa pentingnya pengaruh komunikasi dan disiplin kerja, maka diharapkan perusahaan mampu menciptakan suasana kerja dengan baik dan juga memperhatikan atasan kepada bawahannya agar tercapai tujuan perusahaan yang baik dan saling menguntungkan. Hendaknya memperhatikan lagi kebutuhan dan kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan terhadap karyawannya. Pengadaan acara waktu tertentu akan mampu mengurangi rasa jenuh karyawan ketika bekerja. Kemudian lingkungan kerja yang baik juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal itu tentunya didukung dengan hubungan yang baik antar sesama rekan karyawan, atasan maupun bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, Setiawan Waridin. “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI”. Vol 2. No 2. Hal: 181-198. 2006
- Effendy, Onong Uchjana. Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2017
- Ghozali, Imam. “Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8).” *cetakan Ke VIII Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 2016.
- Hasibun, Malayu. “Manajemen Sumber Daya Manusia .” *Edisi Revisi : Jakarta : PT Bumi Aksara*, 2009.
- Hasibun, Malayu. “Manajemen Sumber Daya Manusia .” *Edisi Revisi : Jakarta : PT Bumi Aksara*, 2013.
- Husein, Umar. “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.” *Jakarta : Pt. Rajafindo*, 2007.
- Husein, Umar. “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.” *Jakarta :Rajali Persada*, 2007.
- Jahri, Muhammad. “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsan Kabupaten Tanah Bumbu.” *Vol 1, 4 Agustus, 2021, 378-385.*, 2021: 378-385.
- Judge, Robbin. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat. 2015
- Kristiana Asih Indrayanti, Alwi Suddin. “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.” *Vol.17 Edisi Khusus April 2017*, 2017: 165-174.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. “Manajemen Sumber Daya Manusia .” *Bandung : PT. Remaja Rosda Karya*, 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. “Manajemen Sumber Daya Manusia .” *Bandung : PT. Remaja Rosda Karya*, 2013.
- Marselia, Ira. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang.” *VOLUME 1, NOMOR 4, OKTOBER 2021*, 2021: 547-555.

- Ninik Widiyanti, Sunindhia. "Koperasi dan Perekonomian Indonesia". Jakarta: Rineka Cipta. 2009
- Pradana, Lutfi Rizki. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember." 2016: 127-143.
- Prasitiwi, Yuli Indah. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton Probolinggo ." 2018: 1-106.
- Putra, I Gede Yoga Pramana. "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Duduk Badung." *Vol.3 No. 2 September 2017: 1-9*, 2017: 1-9.
- Rivai. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan." *V 2013*, 2013.
- Sastrohadiwiryo, S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.
- Samodro, Candra Alanda. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Atasan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BMT Fosilatama." 2018: 1-12.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung, 2007.
- Sikula .Andrew E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung. 2013.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN. 1999.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta. 2011
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV. 2013.
- Supryanita, Rina. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Desa Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat." *Manajemen dan Bisnis 1(2) November 2020 (110-126)*, 2022: 110-126.
- Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta : Kencana Prenada Media Group*, 2011.

Yasa, I Komang Janur Artha. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba." *Vol. 2 No.1 Desember 2021: 36-45*, 2021: 36-45.