

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KOPDIT RUKUN
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

DESI DIAN SARI

17.110.030

Program Studi Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk

Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

UNIVERSITAS PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

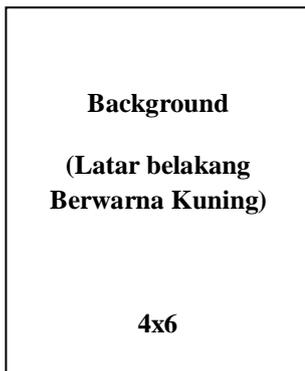
PALEMBANG

2021

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Desi Dian Sari
NIM : 17 110 030
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang



Disetujui untuk digunakan dalam ujian comprehensive

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : _____
Dra. Hj. Indrawati Yahya, MM

Pembimbing II : _____
Hamdan, SE, MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang

Abdullah Rasjid, SE,M.S

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Desi Dian Sari

NIM : 17 110 030

Jurusan : Manajemen

Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

***“Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
KSP Kopdit Rukun Palembang”***

Pembimbing :

Ketua :

Anggota :

Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikisi kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 22 Juni 2021

Pembuat pernyataan,

Desi Dian Sari

17.110.030

Motto

“jangan khawatir tentang kegagalan, khawatirkan tentang peluang yang kamu lewatkan ketika kamu bahkan tidak mencoba dan yakin Allah bersama kita.”

Kupersembahkan sebagai tanda kasihku kepada :

- 1. Allah SWT*
- 2. Kedua orang tuaku tercinta (Juandi & zaenab)*
- 3. Saudara-saudaraku tersayang (Nurbaiti & Edi iwandrah)*
- 4. Kepada diriku sendiri karena telah dapat menyelesaikan skripsi ini*
- 5. Dosen, teman-teman serta orang-orang yang telah membantu baik materi, ilmu dan usaha*
- 6. Almamater*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul "*Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang*", Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Zulkifli S.Mukti,SH.,MH selaku Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid,SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ibu Dra. Hj. Indrawati Yahya, MM selaku Pembimbing Satu
4. Bapak Hamdan , SE, MM selaku Pembimbing Dua
5. Ketua Prodi
6. Sekretaris Prodi
7. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran
8. Pimpinan dan seluruh karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang
9. Seluruh staff pengajar serta karyawan Universitas Palembang
10. Teman-teman seangkatan
11. Almamater

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini dan dengan harapan semoga berguna bagi kita semua.

Palembang, 22 Juni 2021

Penulis

Desi Dian Sari

171.100.030

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KOPDIT RUKUN PALEMBANG

DESI DIAN SARI

171.100.030

Permasalahan dalam penelitian ini adalah “ apakah variabel komunikasi dan komitmen karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja?” Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji f dan uji t, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$).

Hasil pengujian pada uji t pada variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (3,540) < t_{tabel} (2,040)$, signifikan (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,511) < t_{tabel} (2,040)$, signifikan (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05. Pada pengujian uji f pada variabel komunikasi dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $f_{hitung} (5,308) < f_{tabel} (3,305)$, dan signifikansi (0,01) di atas atau lebih besar dari 0,05.

Kata Kunci : Komunikasi, Komitmen karyawan & Kinerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1 Komunikasi	7
a. Proses Komunikasi	7
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	8
c. Komunikasi Dalam Organisasi	9
2.1.2 Komitmen Karyawan	10
a. Jenis Komitme	11
b. Indikator Komitmen Karyawan	11
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	12
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	15
a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
b. Karakteristik Kinerja Karyawa	16
c. Indikator Kinerja Karyawan	17
d. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	17
2.2. Penelitian Sebelumnya	18
2.3. Kerangka Fikir.....	19
2.4. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1. Objek Penelitian	21
3.2. Ruang Lingkup Penelitian.....	21
3.3. Desain Penelitian.....	21
3.4. Jenis Dan Sumber Data	22
3.5. Populasi Dan Sampel	22
3.6. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	23

3.7. Teknik Analisis	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	28
4.2. Hasil Penelitian	30
4.3. Pembahasan.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1. Kesimpulan	52
5.2. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN-LAMPIRAN	55
Kuesioner	
Uji Validitas	
Uji Reliabilitas	
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian	23
Tabel 3.2 Skala Likert	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	30
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	31
Tabel 4.4 Persepsi Jawaban Responden Mengenai Komunikasi	32
Tabel 4.5 Persepsi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Karyawan	34
Tabel 4.6 Penilaian Terhadap Karyawan Oleh Pimpinan	37
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	47
Tabel 4.12 Koefisien Regresi	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Fikir.....	19
--------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Pertumbuhan koperasi di Indonesia dimulai sejak tahun 1896 (Ahmad, 2004) yang selanjutnya berkembang dari waktu ke waktu sampai sekarang. Sebagai organisasi yang berkembang di masyarakat, koperasi tidak terlepas dari dinamika perubahan baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Koperasi dituntut untuk melakukan berbagai inovasi untuk meningkatkan peran dan sekaligus memberdayakan potensinya bagi kemaslahatan lingkungannya (Burhanuddin, 2006). Ketika pembangunan koperasi di Indonesia bersifat top down, telah mendorong tumbuhnya koperasi yang diprakarsai pemerintah. Keadaan ini membuat koperasi tidak memiliki landasan yang kokoh, karena besarnya intervensi pemerintah dalam pembinaan koperasi. Akibatnya koperasi kurang mampu mengakomodasi perubahan-perubahan yang terjadi. Hasil pembangunan seperti ini, menjadikan pertumbuhan jumlah koperasi sangat pesat, tetapi tidak aktif melaksanakan tugas dan aktivitas.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan karyawan yang terdapat dalam perusahaan, untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari karyawan yang bekerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:67). Kinerja yang baik dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi sehingga aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat

menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2014: 145). Kinerja karyawan yang baik timbul karena proses komunikasi yang lancar dari para karyawannya kepada atasannya, jika komunikasi atasan dengan karyawannya baik maka tugas yang ada akan cepat selesai. Komunikasi dalam sebuah organisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan menggunakan media telepon, internet, via sms dan sebagainya. Kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pimpinan akan berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009: 26). Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Oleh sebab itu setiap organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan untuk karyawannya. Kenyamanan karyawan dalam bekerja juga menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu di antaranya komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2002 menyatakan pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Luthans (2014) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut dapat diartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas

seseorang pada suatu organisasi dan juga proses yang berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu ciri pribadi, ciri pekerjaan dan pengalaman kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan diantaranya yaitu faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja (David, 2008:163). Peneliti lain mengatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan (Stum, 2008:164).

Berdasarkan uraian diatas ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi baik itu dari anggota itu sendiri, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik pengalaman berorganisasi. Di samping hal itu komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh persepsi anggota terhadap seberapa tinggi komitmen yang ditunjukkan organisasi terhadap anggota itu sendiri.

Adanya komunikasi yang baik, komitmen karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan serta motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda ketika ia menentukan untuk bergabung dalam sebuah organisasi. Organisasi yang mampu memberikan perhatian dan mampu membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh timbal balik dari karyawan berupa komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan akan bekerja dengan keras untuk kemajuan organisasi. Komitmen karyawan juga dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian komitmen yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Adanya komitmen yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan di organisasi. Menurut Simamora (2013:4), sumber daya manusia yang efektif sebagai salah satu sumber daya organisasi/perusahaan yang penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu berpartisipasi dengan aktif di dalam organisasi, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang di harapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu, dan mampu memberikan solusi atas kesulitan-kesulitan yang di hadapi organisasi, serta ikut menjaga hasil kelangsungan hidup organisasi karena adanya rasa memiliki (Tampubolon, 2013:31).

Penelitian terdahulu tentang komitmen karyawan antara lain sudah dilakukan oleh Ayu Diana Putri (2019) Universitas Muhammadiyah Magelang dengan penelitiannya Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PD BPR Bank Bapas 69 Mertoyudan Magelang) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berperan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BAPAS 69 Magelang. Semakin baik komunikasi yang terjalin dalam perusahaan maka dapat menurunkan kinerja dan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PD BPR BAPAS 69 Magelang. Secara umum penelitian tersebut menganalisis komunikasi, komitmen dan kinerja karyawan suatu perusahaan dengan berbagai metode analisis yang di gunakan dan penelitian terdahulu dari M. Didiék Anugrah (2020) Universitas Palembang dengan penelitiannya Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV.Sukses Bangkit Jaya Palembang dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa berdasarkan uji hipotesis 2 (dimana variabel komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Bangkit Jaya Palembang) ternyata hasil pengujiannya mendukung

hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel komitmen karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja .

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dari variabel yang diambil (komunikasi, komitmen dan kinerja karyawan) perbedaannya adalah dari objek penelitiannya dimana penelitian yang akan dilakukan berada di KSP Simpan Pinjam Kopdit Rukun Palembang sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di PD BPR Bank Bapas 69 Mertoyudan Magelang dan PT. Sukses Bangkit Jaya Palembang.

Fenomena rendahnya kinerja karyawan dapat diasumsikan terjadi di KSP Kopdit Rukun Palembang. Hal itu dilihat dari komitmen karyawan, dimana komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik pada koperasi sehingga KSP Kopdit Rukun Palembang bisa lebih maju dan unggul dari tahun ke tahun sebelumnya.

Mengingat peran komunikasi dan komitmen karyawan penting bagi organisasi maka dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang ada pada KSP Kopdit Rukun Palembang. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini perlu dilakukan dengan judul :*“PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KOPDIT RUKUN PALEMBANG”*

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas maka permasalahan diatas dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan pada KSP Kopdit Rukun Palembang?
2. Apakah komitmen karyawan berpengaruh secara parsial kepada kinerja karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang?

3. Apakah komunikasi dan komitmen pada diri karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian. yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi kepada atasannya mempengaruhi kinerja karyawan pada KSP Kopdit Rukun Palembang?
2. Untuk mengetahui apakah komitmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang?
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan komitmen pada diri karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ?

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas pengetahuan peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan kinerja karyawan khususnya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang mungkin bermanfaat bagi koperasi mengenai pengaruh komunikasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Rukun Palembang.

3. Bagi almamater

Penelitian ini sebagai kontribusi penulis kepada Fakultas Ekonomi Universitas Palembang untuk dijadikan landasan bagi penelitian untuk melakukan penelitian yang sama pada objek lain sehingga memberikan wawasan berpikir yang luas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Komunikasi

Komunikasi adalah proses di mana beberapa orang karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Rukun Palembang dengan menyampaikan informasi yang ada agar terhubung dengan karyawan lainnya. Indikator-indikator variabel komunikasi dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan (Nitisemito, 2003: 150), yaitu: komunikasi harus mudah dimengerti, komunikasi harus lengkap, komunikasi harus tepat waktu dan tepat sasaran, komunikasi perlu landasan saling percaya, komunikasi perlu memperhatikan situasi dan kondisi.

A. Proses Komunikasi

Komunikasi dapat dianggap sebagai proses atau aliran, perpindahan pengertian dan makna dari satu orang ke orang lain. Masalah komunikasi terjadi ketika penyimpangan atau penyumbatan mengganggu aliran itu. Sebelum komunikasi dapat dilakukan, di perlukan tujuan yang dinyatakan sebagai pesan untuk disampaikan. Ini melewati anantara sumber (pengirim) dan penerima. Pesan dikodekan (dikonversi ke bentuk simbolis) dan di salurkan melalui beberapa media (saluran) ke penerima, yang mentranskode ulang (*decode*) pesan yang di prakarsai oleh sipengirim. Hasilnya adalah komunikasi, yang merupakan transfer pemahaman dan makna dari satu orang ke orang lain. Idealnya komunikasi yang sempurna akan terjadi jika pikiran atau ide pengirim yang dikirimkan telah diterima dan dipahami oleh penerima persis sama seperti yang di bayangkan oleh sipengirim.

Hal ini menggambarkan proses komunikasi, proses tujuh bagian mentransfer dan memahami makna : (1) Sumber komunikasi/pengirim, (2) Pengodean, (3) Pesan, (4) Saluran, (5) *Decoding*, (6) Penerima, dan (7) Umpan balik.

Pertama, pengirim atau sumber memiliki pesan “ pesan” adalah tujuan yang ingin disampaikan. “*encoding*” mengubah pesan menjadi simbol. “saluran” menyediakan medium dimana sebuah perjalanan pesan. “penguraian“ (*decoding*) terjadi ketika *receiver* mengirim ulang pesan pengirim. “penerima” adalah orang yang menjadi sasaran pesan akhirnya, “umpan balik” memungkinkan pengirim mengetahui apakah komunikasi berhasil menurut Bob Foster dan Iwan Sidharta dalam buku “Dasar-dasar manajemen” (2019:230).

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Scoot M Cultip (2007:6) yaitu:

1. Kredibilitas

Kredibilitas (*credibility*) berkaitan dengan hubungan saling percaya antara komunikator dan komunikan. Komunikator perlu memiliki kredibilitas dimata komunikan, misalnya dalam hal tingkat keahliannya dalam bidang yang bersangkutan dengan pesan informasi yang disampaikan.

2. Konteks

Konteks (*context*) berkaitan dengan situasi dan kondisi dimana komunikasi berlangsung. Konteks disini terdiri dari aspek yang bersifat fisik (iklim, cuaca); aspek Psikologis; aspek sosial; dan aspek waktu. Agar komunikasi dapat berjalan dengan baik, komunikator harus memperhatikan situasi dan kondisi dimana komunikan berada.

3. Konten

Konten (*content*) berkaitan dengan isi pesan yang disampaikan komunikator kepada komunikan. Isi pesan/ informasi disesuaikan dengan kebutuhan komunikan, misalnya pesan/ informasi mengenai kesehatan janin diberikan kepada ibu-ibu, bukan kepada anak remaja. komunikasi yang efektif akan dapat dicapai jika konten yang disampaikan komunikator mengandung informasi/ pesan yang berarti/ penting untuk diketahui oleh komunikan.

4. Kejelasan

Kejelasan (clarity) dari pesan/ informasi yang disampaikan komunikator sangat penting. Untuk menghindari kesalahpahaman komunikasi dalam menangkap isi pesan/ informasi yang disampaikan komunikator. Kejelasan disini mencakup kejelasan isi pesan, kejelasan tujuan yang akan dicapai, kejelasan kata-kata (verbal) yang digunakan, dan kejelasan bahasa tubuh (non verbal) yang digunakan.

5. Kesenambungan dan Konsistensi

Kesenambungan dan konsistensi (continuity and consistency) pesan/ informasi yang disampaikan diperlukan agar komunikasi berhasil dilakukan. Pesan perlu disampaikan secara terus menerus dan konsisten. Pesan yang disampaikan sebelumnya dengan pesan selanjutnya tidak saling bertentangan. Contohnya informasi mengenai program KB ‘dua anak saja cukup’ dari pemerintah, perlu disiarkan terus menerus melalui berbagai media, agar pesan tersebut tertanam dan dapat mempengaruhi perilaku masyarakat.

6. Kemampuan Komunikatif

Kemampuan Komunikatif (capability of audience) berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan kemampuan penerima pesan dalam memahami pesan yang disampaikan. Komunikator harus memperhatikan audiensnya, menggunakan bahasa (baik verbal maupun non verbal) yang sesuai dan dipahami oleh audiens.

7. Saluran Distribusi

Saluran distribusi (channels of distribution) berkaitan dengan sarana/ media penyampaian pesan. Sebaiknya komunikator menggunakan media yang sesuai dan tepat sasaran. Misalnya dengan menggunakan media yang telah umum digunakan komunikasi. Dengan begitu, komunikasi tidak bingung dan komunikasi dapat berjalan dengan baik.

C. Komunikasi dalam organisasi

Gitosudarmo dan Sudita (2008:211) menyebutkan bahwa “aliran komunikasi formal dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu

komunikasi dari atas kebawah,dari bawah ke atas, horizontal,dan diagonal”. Keempat jenis komunikasi tersebut dapat lebih lengkap jelasnya dalam perincian dibawah ini :

a. Komunikasi dari Atas ke Bawah (Komunikasi ke Bawah)

Gibson *et al.* (2012:241) mengemukakan bahwa ”komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi termasuk kebijakan manajemen, intruksi, dan memo resmi”. Handoko (2013:280) menyebutkan bahwa “komunikasi kebawah (*downward communication*) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lain dan personalia paling bawah”. Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang mengalir dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah untuk menyampaikan tujuan.

Handoko (2013:280) mengemukakan bahwa “maksud utama komunikasi kebawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan. Serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi”.

2.1.2. Komitmen Karyawan

Menurut Luthans (2012:93) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Sedangkan menurut Robbins (2012:87) komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Variasi definisi dan ukuran komitmen organisasi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai :

(1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Fred Luthan, 2014:249).

A. Jenis Komitmen

Menurut Stephan P. Robbins (2014,101), komitmen karyawan bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model. Ketiga dimensi tersebut yaitu :

- a. Komitmen efektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut .
- c. Komitmen normative yaitu komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Kemudian Allen dan Mayer menyimpulkan bahwa karena tidak adanya pilihan pekerjaan lain, maka karyawan dengan tingkat *continuance commitment* yang tinggi akan tinggal dalam organisasi karena mereka merasa memang seharusnya seperti itu. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan dasar *continuance*. Karyawan yang memang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang terpaksa menjadi anggota organisasi akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

B. Indikator komitmen karyawan

Indikator yang mempengaruhi tingkat komitmen karyawan dalam suatu organisasi. menurut Mowday, dkk (2001:165) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota Karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3. Penerimaan nilai organisasi. Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
4. Penerimaan tujuan organisasi. Keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen :

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan. Berikut ini adalah ketiga faktor tersebut.

- Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

David (dalam Sopiah, 2008:163) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Berikut ini adalah keempat faktor tersebut.

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Stum (dalam Sopiah, 2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi:

1. budaya keterbukaan,
2. kepuasan kerja,
3. kesempatan personal untuk berkembang,
4. arah organisasi,
5. penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Luthans (2006; 249) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya, yaitu :

1. Variabel orang
variabel orang ini meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan di posisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal dan eksternal.
2. Variabel organisasi
variabel organisasi meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.
3. Variabel non-organisasi
Variabel non-organisasi yaitu adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Menurut Staw (Wijayanti, 2002) komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

a. Karakteristik personal, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan dan kemauan seorang anggota dengan kebutuhan organisasi. Suatu organisasi mencari calon anggota dengan potensi, kapasitas kemampuan dan kemampuan bekerja sama yang

baik.

b. Karakteristik organisasi antara lain menyangkut :

1) Desentralisasi dan otonomi tanggung jawab. Organisasi sentralistik dengan segala keputusan ditentukan dari atas, ternyata kurang efektif dalam operasional sehari-hari. Jenjang struktural yang terlalu rumit dan birokratis membuat organisasi kerja kurang efektif. Mekanisme sistem kerja yang jelas dan tugas optimalisasi fungsi pemberdayaan antar bagian dan desentralisasi wewenang berkorelasi positif terhadap komitmen

2) Partisipasi aktif, ikut berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan termasuk dalam pengambilan keputusan dan rasa kepemilikan, berkorelasi positif dengan komitmen.

3) Hubungan yang baik antar anggota satu sama lain. Apabila kualitas hubungan baik, seringkali terjadi diskusi tentang penyelesaian permasalahan dalam organisasi.

c. Karakteristik pengalaman berorganisasi, pengalaman berorganisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi karena anggota akan mengetahui sejauh mana anggota merasakan: 1) sikap positif kelompoknya terhadap tempat berorganisasi; 2) dirinya penting bagi organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi baik itu dari anggota itu sendiri, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik pengalaman berorganisasi. Di samping hal itu komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh persepsi anggota terhadap seberapa tinggi komitmen yang ditunjukkan organisasi terhadap anggota itu sendiri.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Dalam Kamus Bahasa Indonesia disebutkan bahwa “Kinerja adalah (a) Sesuatu yang dicapai, (b) Prestasi yang diperlihatkan, (c) Kemampuan Kerja . Mengutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi,”Definisi Kinerja Karyawan” (<http://digilib.uinsby.ac.id/4248/6/Bab%202.pdf>, Akses 06 April 2021).

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja karyawan menurut para ahli yaitu :

a. Stolovitch and Keeps (1992)

Kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

b. Paul Hersey and Kenneth Blanchard

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard, definisi kinerja adalah motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Mangkunegara (2014:22)

Definisi kinerja ialah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

4. Donnelly, Gibson and Ivancevich (1994)

Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Schermerhorn, Hunt and Osborn (1991)

Definisi kinerja artinya kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun lembaga.

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Selain itu, adapula faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

c. Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika jika akibat yang dicariu kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

d. Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

e. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan

f. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

B. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:68), karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

- a. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- b. Memiliki tujuan yang realitis
- c. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

1) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

3) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

D. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

- a. Manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja karyawan ialah sebagai berikut:
- b. Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan.

- c. Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan.
- d. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk karyawan yang berprestasi.
- e. Menghargai setiap kontribusi.
- f. Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan

2.2 Penelitian Sebelumnya

Terdapat tinjauan empiric atau penelitian terdahulu yang menjadi landasan dilakukannya penelitian ini seperti yang dilakukan oleh:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

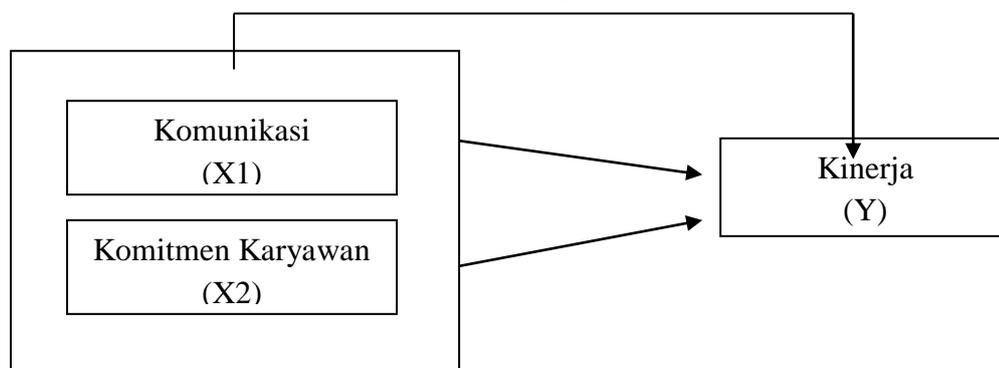
No	Nama,tahun,judul	Hasil Penelitian
1	Pengaruh motivasi interinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Sumber: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 22 No. 1 Mei 2015 administrasi bisnis. studentjournal. ub. ac.id Fakhrian Harza Maulana,Fakultas Ilmu Administrasi,Universitas Brawijaya Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan hasil R sebesar 0,794 (7,94 %) yang berarti antara ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh yang cukup kuat, sedangkan R square sebesar 0,630 (63 %) ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 37 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2	<p>Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi mekkar dengan motivasi sebagai variable moderasi.</p> <p>Sumber: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus April 2017:Kristiana Asih Indrayani,Fakultas,Ekonomi,Univ ersitas Slamet Riyadi Surakarta</p>	<p>Hasil analisis diperoleh nilai t sebesar 0,276 dan ABSZX2_ZX3 memiliki p-value sebesar 0,784 > 0,05 maka hal ini dapat dikatakan bahwa Ho diterima artinya motivasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat yang berbunyi: “Ling- kungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada karyawan Koperasi Mekkar PDAM Surakarta” tidak terbukti kebenaran- nya.</p>
---	---	---

2.3 Kerangka Fikir

Berdasarkan telaah pustaka, maka kerangka fikir penelitian ini disajikan pada gambar berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Fikir



Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana Komunikasi dan Komitmen Karyawan sebagai variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap Kinerja sebagai variabel terikat (Y).

2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto 2013). Berdasarkan pada tinjauan pustaka yang telah dikemukakan di atas, berikut ini hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini :

1. Bila nilai signifikasi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai signifikasi $t > 0,05$, maka H_0 diterima , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek Penelitian ini dilakukan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Rukun Palembang yang beralamat di Jalan Dempo No. 1149 Palembang Sumatera Selatan yaitu Perusahaan jasa simpan pinjam yang bertujuan membantu masyarakat dalam perekonomian melalui penyimpanan dan pinjaman yang di berikan kepada masyarakat untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin dan karyawan harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah, adapun penelitian dilakukukan pada tahun 2020.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang terhadap pembahasan penelitian, maka peneliti memberikan batasan-batasan penelitian sesuai judul dan perumusan masalah maka ruang lingkup penelitian ini adalah komitmen dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yaitu :

Batasan masalah berfokus pada pengaruh komunikasi dan komitmen pada ruang lingkup karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang.

1. Batasan masalah berfokus pada pengaruh komunikasi dan komitmen pada ruang lingkup karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang
2. Penelitian di ambil memakai data kuesioner dan wawancara dari karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang

3.3. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian menggunakan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab-akibat dimana salah satu variable (independen) mempengaruhi variable (dependen). Adapun yang diteliti dalam penenlitian ini yaitu variabel komunikasi

(X_1), variabel komitmen karyawan (X_2), dan kinerja karyawan (Y) . Penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif.

3.4. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif dan kualitatif ,yaitu data-data yang disajikan dalam bentuk angka-angka hasil dari tabulasi data kuesioner responden (Sugiyono, 2015).

b. Sumber Data

Menurut Arikunto (2013:172) sumber data yaitu subjek dari mana data dapat diperoleh. Menurut cara memperolehnya, penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu :

a) Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang dengan cara memberikan kuesioner.

b) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi.

Pengambilan data penelitian diambil dengan cara :

1. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Kuesioner yaitu seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun oleh penelitian yang berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang variabel komitmen karyawan, komunikasi dan kinerja.

2. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak manajemen perusahaan dan beberapa karyawan yang menjadi responden penelitian yang berkaitan dengan komunikasi dan komitmen karyawan serta kinerja.

3.5. Populasi dan Sampel

a. Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.(Sugiyono, 2008 : 130),

berdasarkan definisi diatas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang berjumlah 34 orang.

- b. Sampel yaitu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012 : 132). Dengan mengingat populasi sangat terbatas, maka penelitian melakukan penarikan sampel menggunakan metode sensus atau lebih dikenal dengan penelitian populasi yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi. Sehingga sampel dalam penelitian sebanyak 34 orang

3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

- a. Definisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen
Komunikasi (X ₁)	Proses pengiriman ide atau pikiran, dari satu orang kepada orang lain dengan tujuan menciptakan pengertian dalam diri orang yang menerimanya	1. Psikologis	1-2
		2. Banyaknya perantara	3-4
		3. Kurangnya Partisipasi	5-6
Komitmen Karyawan (X ₂)	Sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seseorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan	1. Komitmen afektif	1-2
		2. Komitmen normatif	3-4
		3. Komitmen berkelanjutan	5-6

	organisasinya		
Kinerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	1.Kualitas	1-2
		2.Kuantitas	3-4
		3.Ketepatan waktu	5-6
		4. Efektivitas	7-8
		5. Kemandirian	9-10
		6. Komitmen	11-12

b. Pengukuran Variabel

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial,dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator-indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012:133)

Tabel 3.2
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2010)

3.7 Teknik Analisis

A. Analisis Deskriptif Data

Metode analisis deskriptif yaitu cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan penganalisis data, sehingga dapat diketahui gambaran umum dan objek yang diteliti. Data utama dalam penelitian ini adalah informasi dan responden melalui kuesioner yang berisikan tentang karakteristik responden dan pernyataan-pernyataan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menganalisis masalah penelitian yang telah dirumuskan sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai data yang akan diteliti yaitu:

a. Deskriptif responden

Yang menggambarkan keadaan responden berdasarkan usia, Jenis kelamin dan pendidikan.

b. Deskriptif variabel penelitian

Memberikan gambaran mengenai variabel yang akan diteliti tentang komitmen karyawan, komunikasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian.

B. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket (kuesioner) yang disebarkan layak untuk dijadikan instrument penelitian. Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan pada responden yang lain di luar sampel

penelitian yang pada penelitian ini. Hal ini dilakukan agar data-data yang diperoleh valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti angket yang digunakan untuk menentukan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan instrument yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali, untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 172).

Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur Cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2012 : 458) bahwa, “Cronbach Alpha merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan “. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai Cronbach Alpha minimal 0,60

C. Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

b. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dan variabel tidak bebas dengan menggunakan metode regresi berganda (*Multiply Regression*).

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Komunikasi

X_2 = Komitmen karyawan

b. Uji Signifikan

a. Uji f

Uji f atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel komunikasi dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja.

b. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari komunikasi (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel komunikasi dan komitmen karyawan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Koperasi Kredit Rukun didirikan oleh Bpk. F. Sudarman, BA (Alm) dan Bpk. VY. Suradi, BA (Alm) beserta beberapa Karyawan – karyawan Yayasan Pansos Bodronoyo Palembang beserta simpatisan yang bertempat tinggal di kota Palembang dan sekitarnya.

Kopdit Rukun mengadakan pertemuan sebulan sekali dari rumah kerumah untuk belajar dan menyusun aturan-aturan yang nantinya menjadi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga secara sederhana. Transaksi keuangan diawali oleh 23 orang dari 24 orang yang ingin bergabung menjadi anggota pada tanggal 14 Agustus 1978 dengan ketentuan sebagai berikut:

Koperasi Kredit Rukun didirikan oleh Bpk. F. Sudarman, BA (Alm) dan Bpk. VY. Suradi, BA (Alm) beserta beberapa Karyawan – karyawan Yayasan Pansos Bodronoyo Palembang beserta simpatisan yang bertempat tinggal di kota Palembang dan sekitarnya. Kopdit Rukun mengadakan pertemuan sebulan sekali dari rumah kerumah untuk belajar dan menyusun aturan-aturan yang nantinya menjadi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga secara sederhana.

Transaksi keuangan diawali oleh 23 orang dari 24 orang yang ingin bergabung menjadi anggota pada tanggal 14 Agustus 1978 dengan ketentuan sebagai berikut:

Uang pangkal Rp.500,-

Simpanan Pokok Rp.5.000,-

Simpanan Wajib Rp.2.000,-

Anggota terus bertambah setiap tahun nya, sampai saat ini perbulan Mei 2021 jumlah anggota aktif mencapai 12.636 orang terdiri dari anggota dewasa dan anak-anak.

Tahun 1978 dari 23 orang menjadi 42 orang

Tahun 1981 bertambah menjadi 58 orang

Tahun 1983 menjadi 81 orang

Tahun 1987 menjadi 126 orang

Tahun 2018 menjadi 11.018 orang

Tahun 2019 menjadi 11.919 orang

Tahun 2020 menjadi 12.555 orang

Mei 2021 menjadi 12.636 orang

Melanjutkan sejarah berdirinya Koperasi Kredit Rukun, untuk lebih memantapkan pelayanannya Koperasi Kredit Rukun berusaha mendapatkan Badan Hukum yang diperoleh pada tanggal 21 Oktober 1992 dengan nomor 003228/BH/X/tanggal 21 Oktober 1992. Perhatian Pemerintah terhadap Koperasi Kredit Rukun semakin baik dengan diberikannya Izin Usaha Simpan Pinjam (IUSP) yang pertama kali dengan no. 517/IUSP/003/DPMPTSP/2018 dengan Nomor Induk Koperasi 1671050010250.

Dalam upaya memantapkan pelayanan simpan pinjam yang semakin meningkat jumlah anggota dan kekayaannya, maka untuk menjaga resiko, Inkopdit Indonesia di Jakarta memberikan jaminan yang dinyatakan dalam kerjasama DAPERMA (Dana Perlindungan Bersama) dengan sertifikat No. 202 sejak tanggal 1 Oktober 1984.

Dari awal, pelayanan Koperasi Kredit Rukun mendapatkan tempat yang baik sekali dan boleh menumpang di kantor Pansos Bodronoyo selama 27 tahun, baru tahun 2000 dicoba membicarakan kemungkinan untuk mandiri dengan mengusahakan tempat sendiri. Dimulai dengan mengajak para anggota membentuk modal penyertaan dengan 1 lembar sahamnya seharga Rp. 100.000,- serta pinjaman dari Inkopdit maka dibelilah Ruko 1 petak dengan 4 lantai di jalan

Dempo No. 1149 Palembang dan diresmikan penggunaannya pada tanggal 30 April 2005.

Visi

Menciptakan lembaga keuangan koperasi kredit yang kuat, besar, dan kokoh yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip koperasi kredit dan dikelola secara profesional.

Misi

Penguatan Organisasi

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM)

Memberikan Jasa Keuangan

Bimbingan Usaha

Penguatan Karakter Nilai-nilai Koperasi

4.2 Hasil Penelitian

A. Analisis Deskriptif Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
25 – 35 Tahun	8	23,53
36 – 45 Tahun	22	64,71
< 46 Tahun	4	11,76
Jumlah	34	100

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2020)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa usia antara 25-35 tahun sebanyak 8 orang responden atau 23,53%, usia 36-45 tahun sebanyak 22 orang responden atau 64,71%, dan usia 46 tahun keatas sebanyak 4 orang responden atau 11,76%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	26	76,48
Laki-laki	8	23,52
Jumlah	34	100

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah, 2020)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang responden atau 76,48% dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang responden atau 23,52%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	1	2,94
SLTA	25	73,53
D3	3	8,82
S1/S2	5	14,71
Jumlah	34	100

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah, 2020)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang responden atau 2,94%, SLTA sebanyak 25 orang responden atau 73,53%, D3 sebanyak 3 orang responden atau 8,82% dan S1/S2 sebanyak 5 orang responden atau 14,71%.

A. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Analisis Persepsi Responden Mengenai Komunikasi, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

Analisis deskripsi variabel akan memberikan sebuah gambaran mengenai jawaban responden atas pertanyaan masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Kuisisioner yang disebarakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan variabel bebas Komunikasi (X1), komitmen karyawan (X2) dan kinerja (Y) Analisis deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan penilaian atau klasifikasi pada masing-masing indikator yang ada pada masing-masing variabel. Adapun hasil dari analisis deskriptif untuk masing-masing pernyataan pada variabel komunikasi, komitmen karyawan dan kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Persepsi Jawaban Responden Mengenai Komunikasi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Komunikasi antara saya dengan atasan terjalin dengan baik	0	0	32,4	64,7	2,9
2	Saya dapat memahami setiap informasi yang saya terima baik dari pimpinan atau rekan kerja	0	0	32,4	52,9	14,7
3	Seringnya komunikasi/informasi yang disampaikan melalui beberapa orang sehingga mudah dipahami	0	0	23,5	64,7	11,8
4	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan	0	0	29,4	61,8	8,8

5	Saya bertanggung jawab oleh tugas yang diberikan oleh atasan	0	0	32,4	55,9	11,8
6	Saya disiplin dalam menyelesaikan tugas oleh atasan	0	0	20,8	70,6	8,8

Pada tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada pernyataan ke-1 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden atau 32,4%, menjawab setuju sebanyak 22 responden 2,9% atau 64,7%. menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden atau berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 64,7% karyawan Ksp Kopdit Rukun Palembang menjawab bahwa komunikasi antara saya dengan atasan terjalin dengan baik

Pada pernyataan ke-2. dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden atau 32,4%, menjawab setuju sebanyak 18 responden atau 52,9%. menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden atau 14,7%: Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 52,9% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang menjawab bahwa karyawan dapat memahami setiap informasi yang karyawan terima baik dari pimpinan atau rekan kerja

Pada pernyataan ke-3 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden atau 23,5%, menjawab setuju sebanyak 22 responden atau 64,7%. menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden atau 11,8%. Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 64,7% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang menjawab bahwa seringnya komunikasi/informasi yang disampaikan melalui beberapa orang sehingga mudah dipahami

Pada pernyataan ke-4 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden atau 29,4%, menjawab setuju sebanyak 21 responden 61,8%. menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden atau 8,8%. Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 61,8% karyawan KSP Kopdit Rukun

Palembang menjawab karyawan senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan

Pada pernyataan ke-5 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden atau 32,4%, menjawab setuju sebanyak 19 responden atau 55,9%. menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden atau 11,8%. Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 55,9% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang karyawan bertanggung jawab oleh tugas yang diberikan oleh atasan.

Pada pernyataan ke-6 dari 34 responden menjawab kurang setuju. sebanyak 7 responden atau 20,6%, menjawab setuju sebanyak 24 responden atau 70,6%. menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden atau 8,8%. Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 70,6% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang menjawab bahwa karyawan disiplin dalam menyelesaikan tugas oleh atasan

Tabel 4.5

Persepsi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	0	0	23,5	67,5	8,8
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan	0	0	17,6	76,6	5,9

	saya juga					
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karna takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	0	0	23,5	67,5	8,8
4	Akan merasa merugi bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	0	0	17,6	76,5	5,9
5	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	0	0	23,5	67,6	8,8
6	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	0	0	17,6	76,5	5,9

Pada tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada pernyataan ke-1 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden atau 23,5%, menjawab setuju sebanyak 23 responden 67,6%. menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden atau 8,8% Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 67,6% karyawan merasa sangat KSP Kopdit Rukun Palembang menjawab bahwa berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini

Pada pernyataan ke-2 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden atau 17,6% menjawab setuju sebanyak 26 responden atau 76,5% menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden atau 5,9%. Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 76,5% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang menjawab bahwa merasa masalah yang terjadi diperusahaan menjadi permasalahannya

Pada pernyataan ke-3 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden atau 23,5%, menjawab setuju sebanyak 23 tesponden 67,6%. menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden atau Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan, bulhwa sebesar karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang menjawab bahwa sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.

Pada pernyataan ke-4 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden atau 17,6%, menjawab setuju sebanyak 26 responden atau 76,5%. menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden atau Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan, bahwn sebesar 76,5% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang menjawab bahwa merasa rugi untuk meninggalkan perusahaan ini

Pada pernyataan ke-5 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden atau 17,6%, menjawab setuju sebanyak 26 responden atau 76,5%. menjawab sangat sctuju sebanyak 2 responden atau 5,9% 76,5% Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 76,5% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidupnya

Pada pernyataan ke-6 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden atau 23,5%, menjawab setuju sebanyak 23 responden atau 67,6% menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden atau 8,8%. Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 67,6% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang menjawab bahwa merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.

Tabel 4.6

Penilaian Terhadap Karyawan Oleh Pimpinan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Setiap mengerjakan tugasnya karyawan ini selalu mengerjakan sesuai dengan prosedur dan standart yang ditetapkan perusahaan	2,9	0	47,1	50	0
2	Karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0	11,8	44,1	38,2	5,9

3	Karyawan ini dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab	0	5,9	38,2	50	5,9
4	Karyawan ini selalu mampu mengerjakan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain	2,9	5,9	41,8	44,1	5,9
5	Dalam waktu untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	5,9	44,1	47,1	2,9
6	Karyawan ini dalam menyelesaikan pekerjaan hari ini sampai selesai tanpa menunda-nunda	2,9	8,8	29,4	55,9	2,9

7	Karyawan ini dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	2,9	0	47,1	50	0
8	Karyawan ini dalam bekerja dengan efektif dan efisien sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik	0	11,8	44,1	38,1	5,9
9	Karyawan ini dalam menyelesaikan tugasnya dapat diselesaikan sendiri tanpa bantuan orang lain	0	5,9	38,2	50	5,9
10	Karyawan ini selalu mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	2,9	5,9	41,2	44,1	5,9

11	Karyawn ini mempunyai komitmen yang tinggi dalam memajukan perusahaan	0	5,9	44,1	47,1	2,9
12	Karyawan ini selalu mengedepankan kepentingan untuk perusahaan	2,9	8,8	29,4	55,9	2,9

Pada tabel 4.6 diatas dijelaskan penilaian kinerja karyawan oleh pimpinan sebagai berikut:

Pada penilaia ke-1, dari 34 karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang dinilai oleh pimpinan, memberi jawaban sangat tidak setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%, memberi jawaban kurang setuju kepada 16 orang karyawan atau 47,1%, membeni jawaban setuju kepada 17 orang karyawan atau 50%. Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulian, bahwa sebesar 50 % karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang setiap mengerjakan tugas karyawan selalu mengerjakan sesuai dengan prosedur dan standart yang tetapkan perusahaan

Pada penilaian ke-2, dari 34 orang karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang dinilai oleh pimpinan, memberi jawaban tidak setuju kepada 4 orang karyawan atau 11,8%, memberi jawaban kurang setuju kepade 15 orang karyawan atau 44.1%, memberi jawaban setuju kepada 13 orang karyawan atau 38,2%. memberi jawaban sangat setuju kepada 2 orang karyawan atau 5,9%, Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 38,2% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

Pada penilaian ke-3, dari 34 orang karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang dinilai oleh pimpinan, memberi jawaban tidak setuju kepada 2 orang karyawan atau 5,9%. memberi jawaban kurang setuju kepada 13 orang karyawan atau 38,2%, memberi jawaban setuju kepada 17 orang karyawan atau 50%, memberi jawaban sangat setuju kepada 2 orang karyawan atau 5,9%. Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 50% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab

Pada penilaian ke-4, dari 34 orang karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang dinilai oleh pimpinan, memberi jawaban sangat tidak setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%, memberi jawaban tidak setuju kepada 2 orang karyawan atau 5,9%, memberi jawaban kurang setuju kepada 15 orang karyawan atau 44,16, memberi jawaban setuju kepada 16 orang karyawan atau 47.1% memberi jawaban sangat setuju kepada orang karyawan atau 2,9% Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 44,1% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang selalu mampu mengerjakan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain

Pada penilaian ke-5, dari 34 orang karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang dinilai oleh pimpinan, memberi jawaban tidak setuju kepada 2 orang karyawan atau 5,9%, memberi jawaban kurang setuju kepada 15 orang karyawan atau 44,1%, memberi jawaban setuju kepada 16 orang sangat setuju kepada 1 orang karyawan atau 47,1% memberi jawaban karyawan atau 2,9%. Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 47,1% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang dapat menyelesaikan pekerjaan karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Pada penilaian ke-6, dari 34 orang karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang dinilai oleh pimpinan, memberi jawaban sangat tidak setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%, memberi jawaban tidak setuju kepada 3 orang karyawan atau 8,8%, memberi jawaban kurang setuju kepada 10 orang karyawan atau 29,4%, memberi jawaban setuju kepada 19 orang karyawan atau 55,9%. memberi jawaban sangat setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%.

Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 55,9% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang dalam menyelesaikan pekerjaan hari ini sampai selesai tanpa menunda-nunda

Pada penilaian ke-7, dari 34 orang karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang dinilai oleh pimpinan, memberi jawaban tidak setuju kepada 1 orang karyawan 2,9%, memberi jawaban kurang setuju kepada 16 orang karyawan atau 47,1%, memberi jawaban setuju kepada 17 orang karyawan atau 50% Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 50% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan

Pada penilaian ke-8, dari 34 orang karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang dinilai oleh pimpinan, memberi jawaban tidak setuju kepada 4 orang karyawan atau 11,8%, memberi jawaban kurang setuju kepada 15. setuju kepada 2 orang orang karyawan atau 38,2%, memberi jawaban karyawan atau 5,9%. Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 38,2% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang dalam bekerja dengan efektif dan efesien sehingga pekerjann dapat diselesaikan dengan baik

Pada penilaian ke-9, dari 34 orang karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang dinilai oleh pimpinan, memberi jawaban tidak Beiju hep 2 orang karyawan atau 5,9%, memberi jawaban kurang setuju kepada 19 orang karyawan atau 38,2%, memberi jawaban setuju kepada 15 orang karyawan atau 44,1%. memberi jawaban sangat setuju kepada 2 orang karyawan atau 5,9% Berdasarkan data tersebut dintas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 44,1% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang dalam menyelesaikan tugasnya dapat diselesaikan sendiri tanpa bantuan orang lain

Pada penilaian ke-10, dari 34 orang karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang dinilai oleh pimpinan, memberi jawaban sangat tidak setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%, memberi jawaban tidak setuju kepada 2 orang karyawan atau 5,9%, memberi jawaban kurang setuju kepada 14. orang karyawan atau 41,2%, memberi jawaban setuju kepada 15 orang karyawan atau 44,1%. memberi jawaban sangat setuju kepada 2 orang karyawan atau 5,9%.

Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 44,1% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang selalu mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya

Pada penilaian ke-11, dari 34 orang karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang dinilai oleh pimpinan, memberi jawaban sangat tidak setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%, memberi jawaban tidak setuju kepada 3 orang karyawan atau 8,8%, memberi jawaban kurang setuju kepada 10 orang karyawan atau 29,4%, memberi jawaban setuju kepada 19 orang karyawan atau 55,9%. memberi jawaban sangat setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%. Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 55,9% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang mempunyai komitmen yang tinggi dalam memajukan perusahaan

Pada penilaian ke-12, dari 34 orang karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang yang dinilai oleh pimpinan, memberi jawaban sangat tidak setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%, memberi jawaban tidak setuju kepada 3 orang karyawan atau 8,8%, memberi jawaban kurang setuju kepada 10 orang karyawan atau 29,4%, memberi jawaban setuju kepada 19 orang karyawan atau 55,9% memberi jawaban sangat setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9% Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa sebesar 55,9% karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang 1 selalu mengedepankan kepentingan untuk perusahaan.

C. Uji Instrumen

a. Validasi Data

Menurut Sugiyono (2012:109), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS Ver 22,0, jika r total (Corrected tem Total Correlation) 0,3 jadi apabila r positif $> 0,3$ maka item valid.

1. Validasi data variabel bebas Komunikasi (X_1),

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
Komunikasi (X_1)	Butir 1	0,604	Valid
	Butir 1	0,469	Valid
	Butir 1	0,601	Valid
	Butir 1	0,481	Valid
	Butir 1	0,548	Valid
	Butir 1	0,688	Valid

Sumber : Hasil olah data (2020)

2. Variabel data variabel bebas Komitmen Karyawan (X_2)

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
Komitmen Karyawan (X_2)	Butir 1	0,738	Valid
	Butir 1	0,660	Valid
	Butir 1	0,738	Valid
	Butir 1	0,660	Valid
	Butir 1	0,738	Valid
	Butir 1	0,660	Valid

Sumber : Hasil olah data (2020)

3. Variabel Terikat Kinerja (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Kinerja (Y)	Butir 1	0,502	Valid
	Butir 2	0,614	Valid
	Butir 3	0,681	Valid
	Butir 4	0,687	Valid
	Butir 5	0,658	Valid
	Butir 6	0,516	Valid
	Butir 7	0,502	Valid
	Butir 8	0,614	Valid
	Butir 9	0,681	Valid
	Butir 10	0,687	Valid
	Butir 11	0,658	Valid
	Butir 12	0,516	Valid

Sumber : Hasil olah data (2020)

Pada tabel diatas yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat didapat hasil sebagai berikut :

Pada variabel komunikasi (X_1) bahwa seluruh item dari (6 butir) dinyatakan valid, karena corrected item total correlation menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$ untuk variabel komitmen karyawan (X_2), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item (6 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur ternyata semua item pertanyaan dinyatakan valid. Sedangkan untuk variabel kinerja (Y), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item (12 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel kinerja (Y) ternyata semua item pertanyaan dinyatakan valid

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2012 109) Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa

pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan, konsistensi, kehandalan instrumen untuk menggambarkan gejala seperti apa adanya. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriterium jika Cronbach's Alpha $> 0,60$

- Realibilitas Variabel komunikasi (X_1) Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel komunikasi dengan bantuan SPSS 22, 0 adalah sebesar 0,802 Artinya dari 6 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel komunikasi (X) sudah reliabel

- Realibilitas Variabel Komitmen Karyawan (X_2) Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel komitmen karyawan dengan bantuan SPSS 22,0 adalah sebesar 0.885 Artinya dari 6 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel komitmen karyawan (X_2) sudah reliabel

- Realibilitas Variabel Kinerja (Y) Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel kinerja Artinya dari 12 item dengan bantuan SPSS 22,0 adalah sebesar 0,895 pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel kinerja (Y) sudah reliabel.

Hasil uji realibilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Komunikasi	0,802	Reliabel
Komitmen Karyawan	0,885	Reliabel
Kinerja	0,895	Reliabel

Sumber : Hasil olah data (2020)

4. Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,053	,088	6,03531

a. Predictors: (Constant), X2 X1

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

- R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi (korelation pearson), yaitu korelasi antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0, artinya korelasi dengan komunikasi dan komitmen karyawan sebesar 0,729 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 0.

- R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,729 artinya persentase sumbangan komunikasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja sebesar 53,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

- *Adjusted R Square* adalah R Square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,88 menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

b. Uji Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dan variabel-variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini, yaitu variabel komunikasi (X) dan variabel komitmen karyawan (*dependent*),

sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengolahan data dilakukan dengan hasil sebagaimana dengan menggunakan program SPSS 22,0 terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,176	11,695		6,982	,095
	X1	,642	,448	,100	3,540	,001
	X2	,553	,456	,225	2,511	,003

a Dependent Variable: Y

Tabel 4.12 dapat dijelaskan sebagai berikut Kolom B menunjukkan nilai- nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2), kolom (std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi, Kolom (Beta) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang dibakukan atau menunjukkan koefisien jalur, kolom (1) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien regresi, dan kolom (sig) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

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

$$Y = 13,176 + 0,642 X_1 + 0,553 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

α = Konstanta

X_1 = Komunikasi

X_2 = Komitmen Karyawan

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Standart Error

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya

nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 13,176 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti jika variabel komunikasi dan komitmen karyawan 0, maka jumlah kinerja sebesar 13,176
- b. Angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,642 angka tersebut mengetahui arti bahwa setiap penambahan 1% komunikasi maka kinerja akan meningkat sebesar 0,642
- c. Angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,553 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% komitmen karyawan satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,553%

c. Uji Signifikasi Individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari komunikasi (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara individu (persial) terhadap kinerja karyawan (Y) KSP Kopdit Rukun Palembang dalam hal ini mengetahui apakah persial variabel komunikasi dan komitmen karyawan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95,297	2	47,648	5,308	,001 ^b
Residual	1129,174	31	36,425		
Total	1224,471	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa komunikasi dan komitmen karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 = 0$, artinya bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu komunikasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F_{hitung} diperoleh sebesar 5,308 untuk mencari F_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $34 - 2 - 1 = 31$ maka diperoleh nilai untuk F_{tabel} sebesar 3,305 karena $F_{hitung} (5,308) > F_{tabel} (3,305)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa komunikasi dan komitmen karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada hipotesis pertama, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} 3,540 dengan nilai signifikansi 0,001. Dengan demikian nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_0 di tolak. Hal ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh teori Handoko (2013:280) mengemukakan bahwa “maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan. Serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi”.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui sebagian besar karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang (61,77%) memiliki komunikasi kerja yang baik. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel komunikasi dan komitmen organisasi secara bersama sama terhadap kinerja secara parsial maupun

simultan. Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada hipotesis kedua, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung 2,511 dengan nilai signifikansi 0,003. Dengan demikian signifikansi $(0,003) > (0,05)$, sehingga H_a diterima dan H_o di tolak. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh teori Robbin (2001:116) berpendapat bahwa komitmen adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara kegiatan dalam organisasi itu. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, maka semaksimal mungkin karyawan harus diberi kepercayaan untuk membuktikan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Komitmen adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi berarti terdapat kepedulian kepada organisasi yang tinggi pula. Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif persentase yang dilakukan diketahui sebagian besar karyawan (72%) memiliki komitmen yang baik. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi dan komitmen karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F hitung 5,308 dengan nilai signifikansi 0,000, Dengan demikian signifikansi $(0,001) > (0,05)$, sehingga H_a diterima

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang), ternyata hasil mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel komunikasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang), ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel komitmen karyawan secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 (dimana variabel komunikasi dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang), ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel komunikasi dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5.2 Saran-saran

1. Koperasi harus dapat meningkatkan komunikasi terhadap karyawan, atasan ataupun peminjam dana koperasi baik secara online/offline terlebih lagi pada masa pandemic covid-19 ini kegiatan komunikasi online semakin sering digunakan untuk mencegah keramaian dan penularan covid-19
2. Untuk lebih meningkatkan komitmen terhadap koperasi dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan kemampuan terbaik terhadap koperasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, A. David, 2008, *Manajemen Ekuitas Merek*, Alih bahasa oleh Aris Ananda, Jakarta : Mitra Utama
- Ahmad, R, (2004). *Cooperative Movement In South E ash Asia Obstacles to Development. Dalam Dr. Mauritz Bonow (ED). The Role Of Cooperative in Social and Economic Development. London : International Cooperative Alliance.*Alfabet.Alfabeta.Applications Ninth Edition. USA: Prentice Hall Inc
- Arikunto, Suharsini, 2013, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Burhanuddin, R, (2004). Evaluasi Program Pelatihan dan Pendidikan pada Koperasi Pondok Pesantren. *Jurnal Pengkajian Koperasi Dan UMKM.*2(1).
- Cultip, M Scott (2007). “*Sistem Kendali dan Strategi Penanganan*“ . Jakarta : Kencana
- Data-data dari KSP Kopdit Rukun Palembang.*
- Foster, Bob, dan Iwan Sidharta. 2019. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta
- Fred Luthans, 2014, *Perilaku Organisasi* , Diterjemahkan oleh Vivin Andika, Yuwono, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Gibson, et al. (2012).*Organisasi: Perrilaku, Struktur dan Proses*. Alih Bahasa: Handoko. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Edisi 3). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*[Vol.22 No.1 mei 2015]administrasi bisnis.student journal ub ac.id.
- Jurnal Ekonomidankewirausahaan*Vol. 17 Edisi Khusus April:Kristiana Asih Indrayani,Fakultas Ekonomi,Universitas Slamet Riyadi,Surakarta
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2014 .*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mowday dkk (2001: 165) ” *Definisi Kinerja Karyawan* “(<http://digilib.uinsby.ac.id/4248/6/Bab%202.pdf>, Akses 06 April 2021).
- Nitisemito, Alex.S, 2003, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia,Nunuk Adriani. Jakarta: Erlangga

- Pradnyo Wijayanti, 2002. *Model Pembelajaran Kooperatif (Cooperative Learning)*
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies And*
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge, 2014, *Perilaku Organisasi Edisi 123*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins. Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Bilson. 2013. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung
- Sugiyono, 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Cetakan Keempat Alfabeta
- Sugiyono. 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tampubolon, 2013, *Manajemen Sumber Daya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Yogyakarta: BPFE.

LAMPIRAN-LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner dalam penelitian dengan judul. : ***Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Rukun Palembang***. Informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Palembang. Atas kerja sama Saudara/I, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian :

Jawaban yang tersedia untuk setiap pernyataan dibawah ini, berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling tepat. Informasi yang diberikan semata-mata untuk kepentingan penelitian.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
 2. Umur :
 3. Jenis Kelamin : a) Laki-laki
b) Perempuan
 4. Masa Kerja :
 5. Bagian/Devisi :
 6. Pendidikan Terakhir :
- | | |
|---------|-------------|
| a. SD | d. D1/D2/D3 |
| b. SMP | e. S1/S2 |
| c. SLTA | |

Petunjuk Pengisian Daftar Petanyaan :

Berilah tanda (√) pada tempat yang disediakan dengan pengetahuan/ pengalaman Bapak/Ibu/Saudara.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

CS = Cukup Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

A. Kuesioner Komunikasi (X₁)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
Psikologis						
1	Komunikasi antara saya dengan atasan terjalin dengan baik					
2	Saya dapat memahami setiap informasi yang saya terima baik dari pimpinan atau rekan kerja					
Banyaknya Perantara						
3	Seringnya komunikasi/informasi yang disampaikan melalui beberapa orang sehingga mudah di pahami					
4	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan					
Kurangnya Partisipasi						

5	Saya bertanggung jawab oleh tugas yang diberikan oleh atasan					
6	Saya disiplin dalam menyelesaikan tugas oleh atasan					

B. Kuesioner Komitmen Karyawan (X₂)

No.	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
Komitmen Afektif						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
Komitmen Normatif						
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
4	Akan merasa merugi bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
Komitmen Berkelanjutan						
5	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
6	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					

C. Kuesioner Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
Kuantitas						
1	Setiap mengerjakan tugasnya karyawan ini selalu mengerjakan sesuai dengan prosedur dan standart yang di tetapkan perusahaan					
2	Karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
Kualitas						
3	Karyawan ini dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab					
4	Karyawan ini selalu mampu mengerjakan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain					
Ketepatan Waktu						
5	Dalam waktu untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Karyawan ini dalam menyelesaikan pekerjaan hari ini sampai selesai tanpa menunda-nunda					
Efektivitas						
7	Karyawan ini dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					

	perusahaan					
8	Karyawan ini dalam bekerja dengan efektif dan efisien sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik					
Kemandirian						
9	Karyawan ini dalam menyelesaikan tugasnya dapat diselesaikan sendiri tanpa bantuan orang lain					
10	Karyawan ini selalu mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
Komitmen						
11	Karyawan ini mempunyai komitmen yang tinggi dalam memajukan perusahaan					
12	Karyawan ini selalu mengedepankan kepentingan untuk perusahaan					

**Distribusi Frekuensi
Variabel komunikasi (X1)**

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	3	3	4	3	4	3	20
2	5	4	4	3	4	4	24
3	4	3	3	4	4	4	22
4	4	3	3	4	3	4	21
5	3	4	4	4	4	4	23
6	3	3	3	4	3	3	19
7	4	4	4	4	5	4	25
8	3	4	3	3	3	3	19
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	3	4	3	4	22
12	4	4	4	3	4	4	23
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	4	3	4	3	3	20
15	4	4	4	4	3	4	23
16	4	4	4	3	4	4	23
17	4	5	4	4	5	4	26
18	3	3	4	3	3	4	20
19	4	5	4	4	5	5	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	5	5	5	4	4	27
22	4	3	4	4	5	4	24
23	3	3	3	3	4	4	20
24	4	3	5	5	4	5	26
25	4	5	4	4	4	4	25
26	4	4	5	5	4	5	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	5	5	4	4	4	26
29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	3	3	3	4	3	19
31	3	4	4	4	3	3	21
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	4	4	4	3	4	22
34	4	3	4	3	4	4	22

**DISTRIBUSI FREKUENSI
VARIABEL KOMITMEN KARYAWAN (X2)**

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	3	3	4	3	4	3	20
2	5	4	4	3	4	4	24
3	4	3	3	4	4	4	22
4	4	3	3	4	3	4	21
5	3	4	4	4	4	4	23
6	3	3	4	3	3	3	19
7	4	4	4	4	4	5	25
8	3	4	3	3	3	3	19
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	3	4	3	4	22
12	4	4	4	3	4	4	23
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	4	3	4	3	3	20
15	4	4	4	4	4	3	23
16	4	4	4	3	4	4	23
17	4	5	4	4	5	4	26
18	3	3	4	3	3	4	20
19	4	5	4	4	5	5	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	5	5	5	4	4	27
22	4	3	4	4	5	4	24
23	3	3	3	3	4	4	20
24	4	3	5	5	4	5	26
25	4	5	4	4	4	4	25
26	4	4	5	5	4	5	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	5	5	4	4	4	26
29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	3	3	4	3	3	19
31	3	4	4	4	3	3	21
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	4	4	4	3	4	22
34	4	3	4	3	4	4	22

**DISTRIBUSI FREKUENSI
VARIABEL KINERJA (Y)**

Respon den	Y1 .1	Y1 .2	Y1 .3	Y1 .4	Y1 .5	Y1 .6	Y1 .7	Y1 .8	Y1 .9	Y1. 10	Y1. 11	Y1. 12	Tot al
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	38
2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	30
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	40
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	42
5	3	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	1	38
6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
7	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	34
8	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
9	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
10	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	38
11	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	44
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
13	1	2	4	2	3	3	1	2	4	2	3	3	30
14	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	40
15	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	42
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
17	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56
18	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	40
19	4	3	2	1	2	3	4	3	2	1	2	3	30
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	40
22	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
23	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	40
24	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	52
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	38
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	40
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	38
31	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	42
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	44
34	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	44

Frequencies

[DataSet1] D:\A3\UNIVERSITAS PALEMBANG\DATA SKP\SKRIPSI UNPAL
2020\DESI DIAN SARI\DATA SPSS\DATA KOMUNIKASI.sav

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.71	3.82	3.85	3.79	3.82	3.88
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4
Sum		126	130	132	129	130	132

Frequencies Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	11	32.4	32.4	32.4
	S	22	64.7	64.7	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	11	32.4	32.4	32.4
	S	18	52.9	52.9	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	9	26.5	26.5	26.5
	S	21	61.8	61.8	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	29.4	29.4	29.4
	S	21	61.8	61.8	91.2
	SS	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	29.4	29.4	29.4
	S	20	58.8	58.8	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	20.6	20.6	20.6
	S	24	70.6	70.6	91.2
	SS	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Frequencies

[DataSet1] D:\A3\UNIVERSITAS PALEMBANG\DATA SKP\SKRIPSI UNPAL
2020\DESI DIAN SARI\DATA SPSS\DATA KOMITMEN KARYAWAN.sav

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.71	3.82	3.88	3.79	3.79	3.88
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4
Sum		126	130	132	129	129	132

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	11	32.4	32.4	32.4
	S	22	64.7	64.7	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	11	32.4	32.4	32.4
	S	18	52.9	52.9	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	8	23.5	23.5	23.5
	S	22	64.7	64.7	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	29.4	29.4	29.4
	S	21	61.8	61.8	91.2
	SS	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	29.4	29.4	29.4
	S	21	61.8	61.8	91.2
	SS	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	8	23.5	23.5	23.5
	S	22	64.7	64.7	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Frequencies

[DataSet1] D:\A3\UNIVERSITAS PALEMBANG\DATA SKP\SKRIPSI UNPAL
2020\DESI DIAN SARI\DATA SPSS\DATA KINERJA.sav

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.41	3.41	3.53	3.44	3.50	3.47	3.41	3.41	3.53	3.44	3.50	3.47
Median		3.00	3.00	4.00	3.50	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.50	4.00	4.00
Mode		3	3 ^a	4	4	4	4	3	3 ^a	4	4	4	4
Sum		116	116	120	117	119	118	116	116	120	117	119	118

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	CS	17	50.0	50.0	52.9
	S	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11.8	11.8	11.8
	CS	14	41.2	41.2	52.9
	S	14	41.2	41.2	94.1
	SS	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.9	5.9	5.9
	CS	14	41.2	41.2	47.1
	S	16	47.1	47.1	94.1
	SS	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	2	5.9	5.9	8.8
	CS	14	41.2	41.2	50.0
	S	15	44.1	44.1	94.1
	SS	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.9	5.9	5.9
	CS	14	41.2	41.2	47.1
	S	17	50.0	50.0	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	3	8.8	8.8	11.8
	CS	10	29.4	29.4	41.2
	S	19	55.9	55.9	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	CS	17	50.0	50.0	52.9
	S	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11.8	11.8	11.8
	CS	14	41.2	41.2	52.9
	S	14	41.2	41.2	94.1
	SS	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.9	5.9	5.9
	CS	14	41.2	41.2	47.1
	S	16	47.1	47.1	94.1
	SS	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	2	5.9	5.9	8.8
	CS	14	41.2	41.2	50.0
	S	15	44.1	44.1	94.1
	SS	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.9	5.9	5.9
	CS	14	41.2	41.2	47.1
	S	17	50.0	50.0	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	3	8.8	8.8	11.8
	CS	10	29.4	29.4	41.2
	S	19	55.9	55.9	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19.18	4.756	.604	.762
X1.2	19.06	4.602	.469	.794
X1.3	19.03	4.332	.672	.743
X1.4	19.09	4.810	.481	.787
X1.5	19.06	4.724	.475	.790
X1.6	19.00	4.545	.688	.744

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19.18	4.756	.604	.763
X2.2	19.06	4.602	.469	.795
X2.3	19.00	4.545	.601	.761
X2.4	19.09	4.810	.481	.788
X2.5	19.09	4.568	.590	.764
X2.6	19.00	4.485	.629	.755

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	38.12	32.895	.502	.891
Y1.2	38.12	31.137	.613	.886
Y1.3	38.00	31.273	.675	.882
Y1.4	38.09	30.204	.687	.881
Y1.5	38.03	31.726	.661	.883
Y1.6	38.06	31.633	.516	.891
Y1.7	38.12	32.895	.502	.891
Y1.8	38.12	31.137	.613	.886
Y1.9	38.00	31.273	.675	.882
Y1.10	38.09	30.204	.687	.881
Y1.11	38.03	31.726	.661	.883
Y1.12	38.06	31.633	.516	.891



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN KARYAWAN
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KOPDIT RUKUN
 PALEMBANG.
 Nama Mahasiswa : DESI DIAN SARI
 No. Induk Mahasiswa : 17110030
 Dosen Pembimbing : Dra. Hj. Indrawati Yahya, MM

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
1	29-6-21	Bab I, II, III, IV, V	Desi Dian Sari alasan dosen pembimbing	

Catatan:
 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
 Jika lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi