

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI TUNAS MERTANING SEDANA

Ni Kadek Sri Dewi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka

044409435@ecampus.ut.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to evaluate how employee performance at the Tunas Mertaning Sedana Cooperative is influenced by communication, work discipline, and work motivation. This study used a sample of 46 respondents using a purpose-built sampling technique. The analysis used multiple linear regression with SPSS version 25 as the data processing tool. The results showed that employee performance is positively and significantly influenced by communication, work discipline, and work motivation. In fact, all of these factors simultaneously have a very significant impact on employee performance. The researcher recommends that the Tunas Mertaning Sedana Denpasar Cooperative set work time targets based on the amount of work assigned so that staff can estimate the amount of work that can be completed within the allotted time.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Communication, Work Motivation*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk dapat mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Tunas Mertaning Sedana dipengaruhi oleh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 46 responden dengan teknik purpose Sampling. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 25 sebagai alat olah data. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Bahkan semua faktor ini memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Peneliti dapat memberikan saran agar Koperasi Tunas Mertaning Sedana Denpasar menetapkan target waktu kerja berdasarkan jumlah pekerjaan yang diberikan sehingga staf dapat memperkirakan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang diberikan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Komunikasi, Motivasi Kerja*

Article history

Received: November 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



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

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya bisnis yang paling berharga untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM yang berkualitas tinggi merupakan salah satu pengetahuan dan keterampilan yang sangat relevan untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya bantuan SDM yang andal, maka operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, bahkan kinerja karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan, menurut Muh Busro (2018:88), adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan jabatannya di dalam organisasi. Sondang P. Siagian (2019) menyebutkan gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi sebagai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi

secara positif oleh komunikasi antara atasan dan bawahan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi, menurut penelitian Muna & Isnawati (2022). Menurut penelitian Silalahi, Wibowo, dan Hasibuan (2021), kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh komunikasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Penggabean, Hutapea, Siahaan & Sinaga (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Sebaliknya, penelitian Tanjung & Manalu (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh motivasi kerja.

Meskipun penelitian tersebut menunjukkan adanya hasil yang beragam mengenai faktor-faktor diatas, maka penting untuk mengkaji pada konteks spesifik. Salah satu jenis badan usaha yang memerlukan perhatian terhadap kinerja karyawan adalah koperasi. Menurut Undang-Undang No. 25/1992 Pasal 3, tujuan koperasi di Indonesia saat ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya dan masyarakat serta memberikan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi negara dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945.

Bali adalah salah satu provinsi di Indonesia dengan jumlah koperasi yang besar. Koperasi tersebut ada dalam berbagai bentuk, termasuk koperasi produsen, konsumen, simpan pinjam, pemasaran, dan jasa. Hari Koperasi Indonesia diperingati pada 12 Juli 1947, menandai berdirinya koperasi nasional melalui Kongres Koperasi pertama di Tasikmalaya. Namun, secara hukum, Wakil Presiden Muhammad Hatta mengesahkan undang-undang pertama yang mengatur koperasi pada 12 Juli 1960, undang-undang yang berlaku saat ini adalah Undang-Undang No. 25 Tahun 1992. Koperasi Tunas Mertaning Sedana yang beralamat di Jalan Gunung Sopotan I No.34 Pemecutan Kelod adalah salah satu Koperasi yang ada di Denpasar. Koperasi Tunas Mertaning Sedana didirikan pada tanggal 14 November 2011. Bahkan Koperasi tersebut sudah berbadan hukum dengan No: 222/BH/XXVII.9/2011.

Saat ini Koperasi Tunas Mertaning Sedana telah berfungsi dengan baik sebagai salah satu lembaga perekonomian dalam suatu bentuk wadah aspirasi masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya Koperasi Tunas Mertaning Sedana juga mengalami permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan maka peneliti menemukan masalah mengenai kinerja pada Tunas Mertaning Sedana seperti ditunjukkan pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.1**Rekapitulasi Realisasi Pencapaian
Kredit per Tahun Pada Tunas Mertaning Sedana**

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
2022	327.521.415	293.322.898	90%
2023	303.885.798	319.080.088	105%
2024	318.736.159	313.075.750	98%

Sumber : Tunas Mertaning Sedana

Tabel 1.2**Rekapitulasi Realisasi Pencapaian Tabungan dan Deposito
per Tahun Pada Tunas Mertaning Sedana**

Tahun	Tabungan			Deposito		
	Target	Realisasi	Pencapaian	Target	Realisasi	Pencapaian
2022	191.801.451	198.890.071	104%	247.333.258	233.724.217	94%
2023	165.909.228	158.359.889	95%	219.851.395	210.327.694	96%
2024	197.890.611	189.990.612	96%	201.099.394	206.471.701	103%

Sumber : Tunas Mertaning Sedana

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan Pada Tunas Mertaning Sedana Tahun 2024

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)(2)x(3)	(5)	(6)(4)-(5)	(7)(5):(4)x100%
Januari	70	21	1.470	10	1.460	0,68
Februari	70	18	1.260	10	1.250	0,79
Maret	70	19	1.330	12	1.318	0,90
April	70	20	1.400	10	1.390	0,71
Mei	70	18	1.260	13	1.247	1,03
Juni	70	18	1.260	12	1.248	0,95
Juli	70	21	1.470	10	1.460	0,68
Agustus	70	22	1.540	9	1.531	0,58
September	70	22	1.540	8	1.532	0,51
Oktober	70	20	1.400	11	1.389	0,78
November	70	22	1.540	8	1.532	0,51
Desember	70	22	1.540	9	1.531	0,58
Jumlah		243	17.010	122	16.888	8,7
Rata-Rata		20,25	1.417	10,16	1.407	0,72

Sumber : Tunas Mertaning Sedana

Dari hasil observasi terlihat bahwa pencapaian pada kredit Koperasi Tunas Mertaning Sedana masih ada yang belum mencapai target dan mengalami naik turun setiap tahunnya. Pencapaian kredit tertinggi terjadi pada tahun 2023 dengan presentase mencapai 105%. Sedangkan pencapaian kredit terendah terjadi pada tahun 2022 dengan presentase sebesar 90%. Permasalahan ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa karyawan di Koperasi Tunas Mertaning Sedana belum mampu memenuhi target tabungan dan deposito perusahaan selama tiga tahun terakhir. Dengan persentase 104%, pencapaian tabungan tertinggi terjadi pada tahun 2022, sementara pencapaian terendah terjadi pada tahun 2023, yaitu 95%. Sementara itu, pencapaian deposito terendah adalah 94%, dan pencapaian deposito terbaik adalah 103% pada tahun 2024. Akibatnya, hal ini merupakan tanda adanya masalah dengan kinerja staf. Rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2024 adalah 0,72%, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.3. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Tunas Mertaning Sedana relatif rendah, karena tingkat ketidakhadiran 3% hingga 10% dianggap tinggi. Meskipun tingkat ketidakhadiran karyawan Tunas Mertaning Sedana dianggap rendah, namun hal tersebut belum bisa menjamin apakah disiplin kerja pada Tunas Mertaning Sedana sudah baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka diperlukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tunas Mertaning Sedana”**.

Rumusan masalah :

1. Bagaimana pengaruh dari komunikasi, disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tunas Mertaning Sedana?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tunas Mertaning Sedana?

3. Bagaimana pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tunas Mertaning Sedana?
4. Bagaimana pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tunas Mertaning Sedana?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian tersebut yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Tunas Mertaning Sedana dipengaruhi oleh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi.
2. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi memengaruhi kinerja karyawan Koperasi Tunas Mertaning Sedana.
3. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan Koperasi Tunas Mertaning Sedana.
4. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan Koperasi Tunas Mertaning Sedana.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan wawasan di bidang manajemen, khususnya di bidang kinerja karyawan, disiplin kerja, teori komunikasi, dan motivasi.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Untuk “menerapkan teori dan ilmu yang diperoleh di perguruan tinggi serta untuk membandingkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan serta untuk bisa memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Terbuka.

2) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi salah satu masukan dan memberikan tambahan informasi bagi perusahaan atau pihak terkait dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Tunas Mertaning Sedana.

3) Bagi Fakultas atau Universitas

Hasil temuan penelitian ini adalah satu pengetahuan tambahan dan menjadi sumber bagi mahasiswa yang akan meneliti permasalahan yang sama.”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah sebuah seni dan ilmu mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat, menurut Hasibuan (2019:10).

Komunikasi

Menurut (Afandi, 2018:47) mendefinisikan komunikasi sebagai proses di mana seorang pemimpin mengomunikasikan konsep dan informasi kepada anggota staf atau bawahan dalam bentuk arahan dan instruksi kerja agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka seefektif mungkin. Agar bawahan dapat melaksanakan instruksi atau perintah kerja dengan baik dan benar, konsep dan informasi harus jelas dan mudah dipahami.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai seperangkat pedoman yang ditetapkan oleh manajemen organisasi, disetujui oleh Dewan Komisaris atau pemegang saham, disetujui oleh serikat pekerja, dan diakui oleh Departemen Tenaga Kerja (Afandi, 2018:11). Bahkan individu

yang secara sukarela bergabung dengan kelompok tersebut pun mematuhi pedoman yang berlaku. Hal ini dicapai melalui sejumlah tindakan yang menunjukkan nilai-nilai disiplin, ketertiban, kepatuhan, dan kepatuhan.

Motivasi Kerja

Menurut (Busro, 2018:51). Motivasi kerja berasal dari kata Latin "movere" yang artinya mendorong atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi difokuskan pada bawahan khususnya dan sumber daya manusia pada umumnya.

Kinerja karyawan

Kinerja menurut Siagian (2018:206) merupakan gambaran seberapa baik suatu program, kegiatan, atau kebijakan dilaksanakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi sebagaimana tercantum dalam rencana strategisnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 46 responden. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Tunas Mertaning Sedana Denpasar serta bagian objek penelitiannya ialah persepsi karyawan terhadap komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sumber data pada penelitian ini yaitu ada data primer yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, dicatat dan diamati pertama kali oleh peneliti (Sugiyono, 2018), data primer ini merupakan hasil dari jawaban kuesioner, hasil observasi dan wawancara. Jumlah karyawan dan tingkat ketidakhadiran data target Tunas Mertaning Sedana (kredit, tabungan, dan deposito) digunakan sebagai data sekunder. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus (sampling jenuh). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis (Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dan Uji Signifikansi Parsial (Uji t)).

Variabel bebas dan variabel terikat adalah dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Variabel bebas adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh faktor lain. Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain."

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 4.1
Persentase Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Jumlah (Responden)	Persentase (100%)
1.	Jenis Kelamin :		
	Laki-laki	23	50,0
	Perempuan	23	50,0
	Total	46	100,0
2.	Usia :		
	< 30 Tahun	12	26,0
	31-40 Tahun	21	46,6
	41-50 Tahun	9	19,5
	> 50 Tahun	4	8,6
	Total	46	100,0
3.	Lama Bekerja :		

No.	Keterangan	Jumlah (Responden)	Persentase (100%)
	< 1 Tahun	3	6,5
	1-4 Tahun	17	37,0
	> 4 Tahun	26	56,5
	Total	46	100,0
4.	Jabatan/Posisi :		
	Kasi. Administrasi Kredit	1	2,2
	Kasi. Analisa Kredit	1	2,2
	Kasi. Penagihan Kredit	1	2,2
	Kasi. Personalia & Keamanan	1	2,2
	Customer Service	2	4,3
	Kasi. Teller	1	2,2
	Kasi. Dana	1	2,2
	Kasi. Akuntansi	1	2,2
	Staff Administrasi Kredit	1	2,2
	Staff Analisa Kredit	1	2,2
	Staff Penagihan Kredit	8	17,3
	Kepala Satuan Pengaman	1	2,2
	Teller	3	6,5
	Kolektor Tabungan	10	21,7
	Staff Akuntansi	1	2,2
	Staff Satuan Pengaman	7	15,2
	Cleaning Service	3	6,5
	Staff Pembantu Umum	2	4,3
	Total	46	100,0

Sumber : Data diolah penulis, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di lihat jumlah responden yang di jadikan sampel sebanyak 46 orang. Jika di lihat dari perspektif gender, presentase laki-laki dan perempuan setara yaitu 50,0%. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 31-40 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 46,6%. Jika di lihat dari lama bekerja, yang memiliki bekerja lebih dari 4 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 56,5%. Jika dilihat dari jabatan/posisi, yang menjabat sebagai kolektor tabungan mendominasi dengan persentase sebesar 21,7%.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2

Uji Multikolinearitas (Tolerance dan Variance Inflation Factor)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.089	1.491		.730	.469		
	Komunikasi	.367	.100	.384	3.678	.001	.620	1.613
	Disiplin Kerja	.349	.118	.358	2.968	.005	.464	2.157

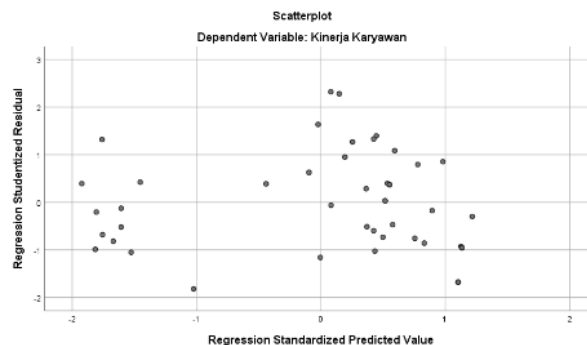
Motivasi Kerja	.237	.106	.249	2.234	.031	.546	1.833
“a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan”							

Sumber : Data diolah 2025.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 atau nilai toleransi kurang dari 0,10. Akibatnya, tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Hetroskedastisitas

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)



Sumber : Data diolah 2025.

Berdasarkan pada grafik diatas terlihat jelas bahwa titik-titik yang dihasilkan terdistribusi secara acak berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot di atas. Titik-titik ini tidak mengikuti pola tertentu dan tersebar baik di atas maupun di bawah titik 0 sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis (Analisi Regresi Linier Berganda)

Tabel 4.3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.089	1.491		.730	.469
	Komunikasi	.367	.100	.384	3.678	.001
	Disiplin Kerja	.349	.118	.358	2.968	.005
	Motivasi Kerja	.237	.106	.249	2.234	.031
“a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan”						

Sumber : Data diolah 2025.

Berdasarkan data diatas maka dapat ditulis persamaan regresi linear berganda di bawah ini yaitu sebagai berikut.

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

$$Y = 1,089 + 0,384X_1 + 0,358X_2 + 0,249X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₂ = Disiplin kerja

X₁ = Komunikasi

X₃ = Motivasi kerja

Berikut ini adalah persamaan dari regresi linear berganda yang dapat diuraikan sebagai berikut yaitu:

- Kinerja karyawan akan mencapai 1,089 jika komunikasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃) semuanya nol. Hal ini karena α = Nilai konstanta 1,089.
- Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komunikasi, jika komunikasi membaik, kinerja karyawan akan meningkat, menurut X₁ = + 0,384.
- Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, jika disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan akan meningkat, menurut X₂ = + 0,358.
- Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja (X₃ = + 0,249), jika motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Signifikansi Simultan (F - Test)

Tabel 4.4
Hasil Uji F-test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738.204	3	246.068	35.344	.000 ^b
	Residual	292.405	42	6.962		
	Total	1030.609	45			
"a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan"						
"b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja"						

Sumber : Data diolah 2025

Sesuai dengan tabel diatas, F-hitung memiliki nilai 35,344 total signifikan 0,000 memiliki efek positif dan signifikan pada saat yang sama karena ketika nilai signifikansi di bawah 5% (0,05) dan F-hitung lebih tinggi daripada F-tabel.

Uji Signifikansi Parsial (t-Test)

Tabel 4.5 Hasil Uji t-test

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.089	1.491		.730	.469
	Komunikasi	.367	.100	.384	3.678	.001
	Disiplin Kerja	.349	.118	.358	2.968	.005
	Motivasi Kerja	.237	.106	.249	2.234	.031
"a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan"						

Sumber : Data diolah 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS, variabel komunikasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan Tunas Mertaning Sedana, dengan nilai t sebesar 3,678 dan ambang batas signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien regresi variabel komunikasi, B_1 , adalah 0,384, yang berarti bahwa kinerja karyawan Tunas Mertaning Sedana lebih baik ketika mereka berkomunikasi secara lebih efektif.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa pengolahan data menghasilkan nilai t -hitung sebesar 3,678, dengan tingkat signifikansi 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh faktor komunikasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baiknya komunikasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Pengolahan data menghasilkan nilai t -hitung sebesar 2,968 dengan tingkat signifikansi 0,005, bahkan berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya bahwa semakin baiknya disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian olah data, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t -hitung sebesar 2,234 dan nilai signifikansi sebesar 0,031. Disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Di Koperasi Tunas Mertaning Sedana, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, dengan demikian Hipotesis 1 diterima.
2. Di Koperasi Tunas Mertaning Sedana, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi.
3. Kinerja karyawan di Koperasi Tunas Mertaning Sedana dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja.
4. Di Koperasi Tunas Mertaning Sedana, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

Saran

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Tunas Mertaning Sedana, disarankan bagi Koperasi Tunas Mertaning Sedana sebagai berikut:

1. Pada aspek komunikasi, hendaknya Koperasi Tunas Mertaning Sedana meningkatkan komunikasi dua arah dengan karyawan dengan cara lebih sering mengadakan morning briefing atau mengadakan rapat diluar kantor untuk meningkatkan keharmonisan dan terjalin komunikasi yang baik.
2. Pada aspek disiplin kerja, hendaknya pimpinan Koperasi Tunas Mertaning Sedana memberikan sanksi berupa pemotongan gaji untuk karyawan yang tidak mentaati aturan waktu perusahaan.
3. Pada aspek motivasi kerja, hendaknya Koperasi Tunas Mertaning Sedana memberikan apresiasi atau penghargaan maupun prestasi kerja yang dicapai karyawan untuk bisa meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

4. Pada aspek kinerja karyawan, hendaknya Koperasi Tunas Mertaning Sedana memberikan target waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang diberikan agar karyawan mampu memperkirakan tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
5. Agar bisa memberikan perspektif yang lebih luas dan dapat diaplikasikan secara umum, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan memperluas cakupan penelitian atau mengubah lokasi penelitian agar tidak hanya terfokus pada satu lokasi penelitian saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, D. R. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang. Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LKM Demak Sejahtera*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(2), 1119-1130.
- Penggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S., & Sinaga, J. B. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 6(2), 913-933.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam*. Jurnal Equilibiria, 8(2), 118-128.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam*. Jurnal Dimensi, 8(2), 342-359."