

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TANI (KOPTAN) JASA TIRTA SENDANG TULUNGAGUNG

Siska Fajar Febriani

Universitas Islam Kadiri

siskafajar28@gmail.com

Abstract *This study has a limitation on the aspect of human resource management to determine the influence of the influence of communication, work discipline, work spirit and organizational culture on the performance of employees of KOPTAN Jasa Tirta Sendang Tulungagung. By using a sample of 70 respondents and using saturated sampling technique, the research method used was observation, interviews, documentation, questionnaires and literature study. As well as data analysis techniques in this study using statistical tests through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t-test hypotheses and f-tests using SPSS.*

The analysis, it is found that the variables of the influence of communication, work discipline, work spirit and organizational culture have a simultaneous effect on employee performance, with a value of Sig. $0.000 < 0.05$. Partially, communication has a significant effect on employee performance, with a value of Sig. $0.014 < 0.05$. Work discipline has a significant effect on employee performance, with the value of Sig. $0.002 < 0.05$. Morale has a significant effect on employee performance, with a value of Sig. $0.005 < 0.05$ and organizational culture significantly affects employee performance, with a value of Sig. 0.004

< 0.05 . The regression equation is: $Y = 14.558 + 0.175X_1 + 0.687X_2 + 0.262X_3 + 0.045X_4$ and the coefficient of determination is 38.0%.

Keywords: *Communication, Work Discipline, Work Spirit, Organizational Culture And Employee Performance*

Abstrak Penelitian ini memiliki ruang batasan pada aspek manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KOPTAN Jasa Tirta Sendang Tulungagung. Dengan menggunakan sampel sebanyak 70 responden dan menggunakan teknik pengambilan sampel *Sampling Jenuh*, metode penelitian yang digunakan observasi, wawancara, dokumentasi, kuisioner dan studi pustaka. Serta teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel pengaruh komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,014 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,002 < 0,05$. Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,005 < 0,05$ dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,004 < 0,05$. Persamaan regresinya : $Y = 14,558 + 0,175X_1 + 0,687X_2 + 0,262X_3 + 0,045X_4$ dan koefisien determinasinya sebesar 38,0%.

Kata Kunci : *Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*

LATAR BELAKANG

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Koperasi merupakan suatu organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi. Dalam peranan koperasi akan lebih menekankan pada pelayanan terhadap kepentingan anggota baik secara produsen maupun konsumen. Koperasi mempunyai kedudukan sama dengan badan usaha lain, sehingga dalam menjalankan usahanya koperasi mengikuti hukum-hukum yang rasional dan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan, termasuk prinsip efisiensi usaha, manajemen koperasi dilakukan secara terbuka terutama untuk anggota-anggota. Keterbukaan dalam hal ini tidak boleh bahwa koperasi harus mengungkapkan semua informasi. Berdasarkan Undang-undang (UU) Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, pada pasal 1 dijelaskan, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat atas asas kekeluargaan.

Seiring dengan berjalannya waktu banyak sekali koperasi yang tumbuh dan berkembang ditengah-tengah kehidupan masyarakat indonesia. Berdasarkan data koperasi dan usaha menengah kecil (UMK) keberadaan koperasi diindonesia sebagai lembaga ekonomi rakyat sudah dalam mengurangi jumlah pengangguran diindonesia. Koperasi Tani “Jasa Tirta” Kecamatan Sendang merupakan perusahaan yang menjalankan beberapa unit usaha antara lain Unit penggilingan Padi, Unit Pelayanan Listrik, Unit Pabrik Pengelolaan Makanan Ternak, Unit Pertokoan, Unit Produksi Susu dan Unit Simpan Pinjam.

Komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja, dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki semangat kerja akan bekerja tanpa adanya paksaan dan bisa mendapatkan hasil yang lebih baik. Kinerja

karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan. Karena dengan kinerja karyawan yang baik maka akan semakin bagus dan perusahaan akan bisa berkembang sesuai zaman. Mangkunegara (2016:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti di Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung ditemukan permasalahan mengenai kurangnya efektif dalam berkomunikasi, hal ini dilihat dari kurangnya keterbukaan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang tidak menguasai pekerjaannya, selain itu pimpinan kurang memberi pengetahuan kepada karyawan sehingga karyawan kurang percaya diri dengan apa yang dikerjakan, kemudian sikap pimpinan yang kurang bijak dalam mengambil keputusan terhadap permasalahan sehingga karyawan bila ada permasalahan bisa segera terpecahkan.

KAJIAN TEORITIS

Komunikasi

Komunikasi sangat dibutuhkan untuk perusahaan untuk memunculkan sikap dan pengetahuan dibutuhkan komunikasi salah satunya keterbukaan dari atasannya. Atasan yang berani memberikan kepercayaan pada karyawannya akan membentuk rasa percaya diri dan kemampuan untuk mengembangkan keahliannya serta karyawan memikirkan untuk melakukan yang terbaik. (Nisa, Rooswidjajani & Fristin, 2018:199) menyatakan bahwa “Komunikasi adalah suatu proses pemindahan pengertian dari satu orang ke orang lain dalam bentuk informasi dan pesan”.

Menurut Liliweri (dalam Ruliana, 2016:34) fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi, yaitu

:

1. Fungsi Umum

Komunikasi berfungsi untuk memastikan informasi atau pesan kepada seseorang baik individu maupun kelompok tentang bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuannya.

2. Fungsi Khusus

a. Membuat semua pegawai melibatkan dirinya kedalam isu-isu organisasi

lalu diterjemahkannya kedalam tindakan tertentu dibawah sebuah pimpinan.

- b. Membuat semua pegawai memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan suasana yang tidak pasti.

Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi yang efektif, yaitu:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335) menjelaskan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.Peraturan sangat dibutuhkan untuk perusahaan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja yang baik dan efektifitas kerja karyawan kan meningkat. Hal ini akan bisa mencapai tujuan perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) terdapat indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Semangat Kerja

Badriyah (2015:242) menjelaskan bahwa “semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik disebuah

perusahaan”. Semangat kerja juga digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan oleh para karyawan. Dan apabila karyawan merasa bergembira maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi dan jika karyawan sering membantah maka karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang rendah.

Indikator Semangat Kerja

Adapun indikator dalam mengukur semangat kerja menurut Hasibuan (dalam Rozyida, 2015) yaitu:

1. Keinginan motivasi dan dorongan bekerja
2. Kesungguhan
3. Kesenangan
4. Kepuasan

Budaya Organisasi

Menurut Trang (2013) mengemukakan “budaya organisasi merupakan suatu perangkat system nilai (value), keyakinan- keyakinan (bellieves) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan –pemecahan masalah organisasi”.

Menurut Scheine (dalam Lailasari, 2021) yaitu pola asumsi dasar bersama nilai dan dengan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan dari adanya perbedaan banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari :

1. Elemen idealistik
2. Elemen behavioral

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Moeljono (dalam Lailasari, 2021) dimensi yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi yaitu :

1. Integritas
2. Professionalisme
3. Penghargaan pada karyawan
4. Keteladanan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Masram 2017:139) ‘kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya’.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Boediharjo (dalam Wijayanti, 2020) indikator kinerja terbagi menjadi 4 yaitu :

1. Efektifitas dan efesiensi
2. Orientasi tanggungjawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Kasiran (dalam Sujarweni, 2015:39) menyatakan ‘penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui’.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi dalam KOPTAN Jasa Tirta Sendang Tulungagung berjumlah 70 karyawan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif metode kuantitatif dengan alat bantu regresi linier berganda yang nantinya akan diolah datanya menggunakan perhitungan program computer *software SPSS*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinan R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel

Komunikasi (X₁)

Item	Sig r Hitung	Ketentuan Sig	Kesimpulan
Item 1	0,342	0,004	Valid

Item 2	0,454	0,000	Valid
Item 3	0,449	0,000	Valid
Item 4	0,476	0,000	Valid
Item 5	0,398	0,001	Valid
Item 6	0,409	0,000	Valid

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas bisa dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable komunikasi mempunyai nilai signifikansi r_{hitung} yang berada dibawah nilai ketentuan sig. 0,05 dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel

Disiplin Kerja (X₂)

Item	Sig r Hitung	Ketentuan Sig	Kesimpulan
Item 1	0,506	0,000	Valid
Item 2	0,492	0,000	Valid
Item 3	0,567	0,000	Valid
Item 4	0,302	0,011	Valid
Item 5	0,476	0,000	Valid
Item 6	0,547	0,000	Valid

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 2 diatas bisa dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi r_{hitung} yang berada dibawah nilai ketentuan sig. 0,05 dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel

Semangat Kerja (X₃)

Item	Sig r Hitung	Ketentuan Sig	Kesimpulan
Item 1	0,665	0,000	Valid
Item 2	0,456	0,000	Valid
Item 3	0,545	0,000	Valid
Item 4	0,426	0,000	Valid

Item 5	0,477	0,000	Valid
Item 6	0,665	0,000	Valid

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 3 diatas bisa dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable semangat kerja mempunyai nilai signifikansi r_{hitung} yang berada dibawah nilai ketentuan sig. 0,05 dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel

Budaya Organisasi (X₄)

Item	Sig r Hitung	Ketentuan Sig	Kesimpulan
Item 1	0,658	0,000	Valid
Item 2	0,590	0,000	Valid
Item 3	0,710	0,000	Valid
Item 4	0,316	0,008	Valid

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4 diatas bisa dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi r_{hitung} yang berada dibawah nilai ketentuan sig. 0,05 dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Item	Sig r Hitung	Ketentuan Sig	Kesimpulan
Item 1	0,636	0,000	Valid
Item 2	0,470	0,000	Valid
Item 3	0,408	0,000	Valid
Item 4	0,448	0,000	Valid
Item 5	0,375	0,001	Valid
Item 6	0,249	0,038	Valid

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 5 diatas bisa dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi r_{hitung} yang berada dibawah nilai ketentuan sig. 0,05 dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

N o	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteri a
1	Komunikasi (X ₁)	0,655	Diatas ketentu an 0,60
2	Disiplin Kerja(X ₂)	0,638	
3	Semangat Kerja (X ₃)	0,749	
4	Budaya Organisasi (X ₄)	0,633	
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,612	

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 6 diatas, bisa di simpulkan mengenai uji reliabilitas antar variabel. Hasil uji reliabilitas item pernyataan variabel Komunikasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Semangat Kerja (X₃), Budaya Organisasi (X₄) dan Kinerja karyawan (Y) seluruhnya berada di atas ketentuan 0,60. Secara keseluruhan dapat di katakan bahwa item pernyataan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat di simpulkan reliabel dan memiliki kehandalan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitu ng	Sig -t	Keteran gan
Komunikasi (X ₁)	0,175	0,151	0,025	Ha diterima
Disiplin Kerja (X ₂)	0,684	5,784	0,000	Ha diterima

Semangat Kerja (X3)	0,262	2,221	0,030	Ha diterima
Budaya Organisasi (X4)	0,045	1,303	0,008	Ha diterima
Konstanta (a)				14,558
Nilai R				0,645
Nilai R²				0,416
F_{hitung}				11,577
Sig. F				0,000

(Sumber : Data Diolah 2022)

Bisa dijelaskan mengenai pengaruh masing — masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 14,558 bisa diartikan bahwa variabel bebas yang meliputi komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka besarnya kinerja karyawan 14,558.
2. Regresi komunikasi (b_1)= 0,175 (X1) bisa diartikan bahwa jika komunikasi bisa meningkat 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,175 satuan.
3. Regresi disiplin kerja (b_2)= 0,687 (X₂) bisa diartikan bahwa jika komunikasi bisa meningkat 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,687 satuan.
4. Regresi semangat kerja (b_3)= 0,262 (X₃) bisa diartikan bahwa jika komunikasi bisa meningkat 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,262 satuan.
5. Regresi budaya organisasi (b_4)= 0,045 (X₄) bisa diartikan bahwa jika komunikasi bisa meningkat 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,045 satuan.

Uji t

Variabel	t	Sig.
Komunikasi	1,151	0,000
Disiplin Kerja	5,784	0,025

Semangat Kerja	2,221	0,030
Budaya Organisasi	1,303	0,008

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan data diatas, bisa dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Uji t Variabel Komunikasi (X1)

Hasil perhitungan uji parsial variabel komunikasi diperoleh nilai signifikan $t_{0,000} < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,151 < 1,997$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak atau terdapat pengaruh secara parsial komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil perhitungan uji parsial variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikan $t_{0,025} < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,784 < 1,997$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak atau terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji t Variabel Semangat Kerja (X3)

Hasil perhitungan uji parsial variabel semangat kerja diperoleh nilai signifikan $t_{0,030} < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,221 < 1,997$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak atau terdapat pengaruh secara parsial semangat kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Uji t Variabel Budaya Organisasi (X4)

Hasil perhitungan uji parsial variabel budaya organisasi diperoleh nilai signifikan $t_{0,008} < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,303 < 1,997$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak atau terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Variabel	F	Sig.
Komunikasi		
Disiplin Kerja		

Semangat Kerja	11,577	0,000
Budaya Organisasi		

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 11 di atas, nilai signifikan F sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,577 > 2,51$. Berdasarkan perhitungan tersebut, bisa di jelaskan bahwa H_a di terima dan H_o di tolak Hal tersebut bisa di jelaskan bahwa komunikasi (X_1), disiplin kerja (X_2), semangat kerja (X_3) dan budaya organisasi (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung.

PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Parsial Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel komunikasi adalah $0,025 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,151 < 1,997$ sehingga bisa di katakan H_a di terima dan H_o di tolak atau variabel komunikasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan kurang percaya diri pada setiap pekerjaannya dan karyawan kurang mengetahui tugasnya masing-masing. Hal ini sesuai dengan penelitian Asad (2018) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,784 < 1,997$ sehingga bisa di katakan H_a di terima dan H_o di tolak atau variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari pimpinan kurang memberikan contoh yang baik terhadap karyawan dan karyawan kurang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan penelitian Wairooy (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan dengan menggunakan *SPSS* di peroleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel semangat kerja adalah $0,030 < 0,05$ dan nilai t_{hitung}

$> t_{tabel}$ yaitu $2,221 < 1,997$ sehingga bisa di katakan H_a di terima dan H_o di tolak atau variabel semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan kurang bersungguh—sungguh dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Handayani (2016) bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan dengan menggunakan *SPSS* di peroleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel budaya organisasi adalah $0,008 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,303 < 1,997$ sehingga bisa di katakan H_a di terima dan H_o di tolak atau variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan kurang konsisten dalam bekerja dan karyawan kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Danti dan Tatasari (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan dengan menggunakan *SPSS* di peroleh hasil uji F bahwa nilai signifikan pada penelitian ini adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,577 > 2,51$ sehingga bisa di katakan H_a di terima dan H_o di tolak atau keempat variabel bebas (komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Wairooy (2017) bahwa komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang di lakukan oleh peneliti, bisa di simpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung, hal ini di buktikan oleh nilai signifikan t sebesar $0,025 < 0,05$.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung, hal ini di buktikan oleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Secara parsial semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung, hal ini di buktikan oleh nilai signifikan t sebesar $0,030 < 0,05$.
4. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung, hal ini di buktikan oleh nilai signifikan t sebesar $0,008 < 0,05$.
5. Secara simultan komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung, hal ini di buktikan oleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$.
6. Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan di peroleh nila persamaan regresi yaitu $Y = 14,558 + 0,175X_1 + 0,687X_2 + 0,262X_3 + 0,045X_4$ dan koefisien determinasi pengaruh komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 38,0%.

SARAN

Saran penelitian merupakan pendapat yang dibuat untuk dikemukakan sebagai bahan pertimbangan dengan harapan dapat memberikan perbaikan yang membangun dan bersifat positif.

1. Hendaknya pihak perusahaan lebih memperbanyak komunikasi dengan karyawan, karyawan harus menunjukan contoh yang terbaik bagi karyawan, sehingga karyawan akan semakin percaya diri terhadap pekerjaannya, dan karyawan juga akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya bisa menambah variabel penelitian sehingga bisa memperoleh hasil yang lebih baik, hal ini bisa di buktikan dengan perhitungan regresi linier berganda (dapat di lihat di bab IV) yang mana mendapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,380 yang artinya bahwa pengaruh komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,0%. sedangkan 62,0% di pengaruhi oleh variabel motivasi.

DAFTAR REFERENSI

As'ad, A (2018). *Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Titipan Mas Area V Makasar. Jurnal Ilmu Ekonomi [Online].* Vol.1(1). Hlm. 166-

182. Tersedia di : <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/>

Dewi, S.A, Syahputra, E. & Rahayu, I.(2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Jurnal RIA [Online].* Vol.1(3). Hlm. 15-30. Tersedia di : <https://badanpenerbit.org/index.php/Akuntansi/article/view/37>

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8).

Semarang : Badan Penerbit Universitas Depongoro

Handayani, D.R. (2016). *Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. Jurnal Pariwisata [Online].* Vol.2(1). Hlm. 40-50. Tersedia di : <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jp/article/view/352/287index.php/jimbi/article/download/460/492>

Lailasari, D.N. . (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi.* Tidak dipublikasikan. Kediri : Universitas Islam Kediri

Mardianti, D. & Tatasari, T. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Anugerah Utama. Jurnal Jebma [Online].* Vol.1(2). Hlm. 158-166. Tersedia di : <https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/>

Rozyida, F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi.* Tidak dipublikasikan. Kediri : Universitas Islam Kediri

Sani, I.B & Dewi, K.R. (2020). *Pengaruh Net Interest Margin (NIM) terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk periode 2013-2017. Jurnal E-Bis [Online].* Vol.4(1). Hlm. 78-87. Tersedia di : <https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/> article/download/239/122/

- Saputra, M.B, Hardiningrum, S.I & Utami, P.N.E.(2022). *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sidorejo Pangan Kediri*. *Jurnal AMMER* [Online]. Vol.2(1). Hlm. 44-49. Tersedia di : <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ammer/article/view/2775>
- Supardi. *Laporan Penelitian Populasi dan Sampel*. UNISIA [Online]. Vol0(1). Hlm. 100-108.
Tersedia di : <https://jurnal.uui.ac.id/Unisia/article/download/5325/4958>
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D*.
Bandung : Alfabeta
- _____, (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- _____, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :
Alfabeta
- Wairooy, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar*. *Jurnal Administrare* [Online]. Vol.4(1). Hlm. 16-24.
Tersedia di :
<https://pdfs.semanticscholar.org/2037/0e027ebd2fde4840633d1d602b78c0f75805.pdf>
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Jakarta : Rajawali Pers
- Wijayanti, L. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
Skripsi. Tidak dipublikasikan. Kediri : Universitas Islam Kediri
- Zulkarnain, G.L & Isnaniah (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan*. *JIMBI* [Online]. Vol.2(1). Hlm. 1-8. Tersedia di : <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/>