

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB, LOYALITAS KERJA DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KOPERASI SERBA USAHA (KSU) AL HUDORI KECAMATAN
KERTAPATI**

Skripsi



Nama : Agung Pebriyansyah

Nim : 212018362

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB, LOYALITAS KERJA DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KOPERASI SERBA USAHA (KSU) AL HUDORI KECAMATAN
KERTAPATI**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Agung Pebriyansyah

Nim : 212018362

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agung Pebriyansyah
NIM : 212018362
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Tanggung Jawab, Loyalitas Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori kecamatan Kertapati

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Sept 2022



Agung Pebriyansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Tanggung Jawab, Loyalitas Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori

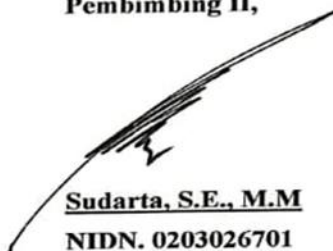
Nama : Agung Pebriyansyah
NIM : 212018362
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2022

Pembimbing I,


Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN. 0228016501

Pembimbing II,


Sudarta, S.E., M.M
NIDN. 0203026701

**Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketia Program Studi Manajemen**



Dr. Fatma Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. "Meraih masa depan yang cerah tidak akan didapat dengan mudah, kamu harus mau berkorban untuk mendapatkan hal itu." (Bacharuddin Jusuf Habibie)
2. "Jangan pernah membuat keputusan dalam kemarahan dan jangan pernah membuat janji dalam kebahagiaan". (Ali bin Abi Thalib)
3. "Saat kamu berpikir untuk menyerah, ingat kembali alasanmu memulai!.
(Penulis)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya. Ayah Saripuddin dan Ibu Suryati yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
2. Kelima saudara saya Ayuk Julita Mastuti, Desi Amalia dan Kakak Muhammad Hendra serta adik-adik saya Sarini & Risna Dewi
3. Pembimbing Skripsi Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Bapak Sudarta, S.E., M.M
4. Perempuan terkasih yang selalu siap membantu saya dan juga menjadi penyemangat serta selalu mendukungku dalam setiap hal positif.
5. Sahabat-sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“pengaruh Tanggung Jawab, Loyalitas Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Sudarta S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua, ayuk, kakak dan adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 yang telah memberikan do'a serta dukungan.

10. Kepada teman-teman seperjuangan

11. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Juli 2022

Agung Pebriyansyah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Persembahan dan Motto	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	36
D. Populasi dan Sampling	37
E. Data Yang Diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	80
B. Saran	81
Daftar Pustaka	83
Lampiran	84

DAFTAR TABEL

Table I.1 Jawaban responden hasil Pra Survei.....	5
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	29
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	36
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel	38
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Tanggung jawab.....	54
Tabel IV.3 Hasil uji validitas Variabel Loyalitas Kerja	55
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal.....	56
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Tanggung Jawab	62
Tabel IV. 11 Hasil Jawaban Responden Variabel Loyalitas Kerja.....	64
Tabel IV.12 Hasil Jawaban Responden Variabel komunikasi interpersonal ..	66
Tabel IV.13 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel IV.14 Uji F.....	70
Tabel IV.15 Uji t.....	71
Tabel IV.16 Uji Koefesien Determinasi.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisisioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran: Hasil Uji F dan Uji t

Lampiran: Hasil Uji Determinasi Koefisien

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran: Surat Keterangan Telah selesai Melakukan Riset

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Magang

Lampiran: Biodata Penulis

ABSTRAK

AGUNG PEBRIYANSYAH/212018362/2022/Pengaruh Tanggung Jawab, Loyalitas Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Tanggung Jawab, Loyalitas Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 216 karyawan. Jumlah sampel yang terpilih sebanyak 68 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan tingkat signifikan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) adanya Pengaruh Tanggung Jawab, Loyalitas Kerja dan komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. 2) Tanggung Jawab berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. 3) Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. 4) Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi 0,602 (60,2%) variabel Tanggung Jawab, Loyalitas kerja dan Komunikasi Interpersonal mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci: Tanggung Jawab, Loyalitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kinerja karyawan

ABSTRACT

AGUNG PEBRIYANSYAH/212018362/2022/The Influence of Responsibility, Work Loyalty and Interpersonal Communication on the Performance of the Al Hudori Multi-Business Cooperative (KSU) Employees, Kertapati District

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of responsibility, work loyalty and interpersonal communication on the performance of the Al Hudori Multipurpose Cooperative Employees, Kertapati District. The type of research used is Associative. The data collection technique used in this research is a questionnaire. The population in this study amounted to 216 employees. The number of samples selected as many as 68 employees. The analysis of the data used in this study is qualitative which is quantified. The analytical technique used is multiple linear regression analysis, with a significant level of 10%. The results showed that, 1) the influence of responsibility, work loyalty and interpersonal communication on employee performance. 2) Responsibilities affect employee performance. 3) Work Loyalty has a significant effect on employee performance. 4) Interpersonal communication has an effect on employee performance. The coefficient of determination test is 0.602 (60.2%) the variables of responsibility, work loyalty and interpersonal communication are able to explain employee performance. While 39.8% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: Responsibility, Work Loyalty, Interpersonal Communication, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era sekarang ini sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan ekstensinya. Manajemen harus memberikan perhatian penuh kepada praktik manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, agar bisa mendapatkan sumber daya manusia yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis perusahaan, yang merupakan nilai tambah bagi perusahaan maupun organisasi. Keberhasilan perusahaan merupakan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang memicu keberhasilan suatu organisasi pada perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun besar dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi yang ada didalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya selalu berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang baik tentunya akan memberikan dampak positif yang baik pula didalam pencapaian target perusahaan.

Peranan sumber daya manusia manusia didalam suatu perusahaan sendiri sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik itu untuk mendapatkan keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi baik itu pada perusahaan maupun di dalam dunia usaha sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kompetitif yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

Koperasi merupakan suatu perkumpulan orang-orang yang secara sukarela bergabung untuk bersama-sama memajukan dan memenuhi kebutuhan ekonominya. Anggota koperasi merupakan pemilik sekaligus pelanggan, yang mana modal bagi pelaksanaan program/ kerja koperasi berasal dari simpanan-simpanan anggota itu sendiri. Koperasi memiliki peran dan kedudukan yang penting dalam sistem ekonomi yaitu selain sebagai salah satu pelaku ekonomi selain dari BUMN dan swasta. Salah satu keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manajemen yang diterapkan. Pada dasarnya manajemen koperasi sendiri merupakan hubungan anggota sebagai pemilik dan pelanggan, pengurus sebagai puncak pimpinan secara keseluruhan dalam koperasi, dan manajer sebagai pimpinan dari semua karyawan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan operasional usaha. Koperasi dinyatakan berkualitas tinggi apabila karyawan bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target koperasi yang

disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam koperasi.

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja seseorang atau kelompok dalam aktivitas tertentu yang diakibatkan dari kemampuan alami maupun kemampuan yang didapat dari proses belajar untuk mendapatkan prestasi tertentu. Kasmir (2019:182) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, komitmen, disiplin, motivasi, kepemimpinan, loyalitas dan lingkungan kerja.

Tanggung Jawab (responsibility) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Tanggung Jawab harus sama besarnya dengan wewenang yang dimiliki, pertanggung Jawaban hanya diberikan kepada orang atau lembaga yang memberikan (mendelegasikan) wewenang tersebut atau delegate hanya bertanggung jawab kepada delegator (Hasibuan, 2017:70).

Kasmir (2019:192) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

Komunikasi interpersonal adalah proses saling berbagi informasi antara satu dengan yang lainnya yang langsung mendapat umpan baliknya baik melalui komunikasi secara langsung (tatap muka) maupun tidak langsung (melalui media alat komunikasi). Semakin bertambahnya pihak yang terlibat berkomunikasi maka akan bertambah pula pandangan orang dalam peristiwa interaksi komunikasi dengan demikian akan bertambahlah kompleks komunikasi tersebut. (Cangara, 2016:159).

Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori yang beralamat di Jalan Sriwijaya Raya Kecamatan Kertapati. Koperasi ini merupakan salah satu koperasi dengan skala besar di Kecamatan Kertapati Kabupaten Ogan Ilir. Koperasi Al Hudori didirikan pada tahun 2001 hingga saat ini dan sudah memiliki jumlah anggota sebanyak 216 orang. Koperasi Al Hudori telah memiliki cabang unit di Muara Enim sebanyak 5, di Seberang Ulu sebanyak 1, di Lahat sebanyak 3, di Karya Jaya, Indralaya, Banyuasin, Prabumulih, Kayu Agung, Martapura, Sekayu, Batu Raja, Muara Dua, Jambi, dan Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Guna mengetahui permasalahan apa saja yang ada pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati peneliti memberikan pra survei dengan beberapa pernyataan yang mengacu pada hasil survey dan wawancara dahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.I
Jawaban Responden Terhadap Hasil Pra Survei Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Kecamatan Kertapati

No	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Karyawan memiliki kualitas hasil pekerjaan yang baik	60%	40%
2	Kuantitas kerja karyawan hampir mendekati sesuai yang diharapkan perusahaan	40%	60%
3	Secara kualitas pendidikan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan	30%	70%
4	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan	30%	70%
5	Karyawan setia dan menunjukkan dukungan kepatuhan yang konstan pada perusahaan	40%	60%
6	Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan	50%	50%
7	karyawan mendapatkan tim kerja yang saling mendukung	30%	70%
8	Komunikasi yang berjalan baik antar pegawai dan atasan	40%	60%
9	Karyawan selalu datang tepat waktu dan tidak meninggalkan pekerjaan selama dikantor	45%	55%
10	Karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama yang berkaitan dengan posisi kerja saat ini	30%	70%

Sumber hasil Prasurvei 2022

Berdasarkan table I.2 dapat dilihat fenomena yang ada pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori kecamatan Kertapati.

Fenomena pada variabel kinerja karyawan yaitu karyawan tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan perusahaan. Pengaturan jam kerja yang kurang baik menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Fenomena yang ada di dalam Tanggung jawab kerja diantaranya yaitu karyawan masih ada yang kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan dimana mengakibatkan tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang

diberikan, selain itu karyawan juga terdapat di luar kantor saat jam kerja dan meninggalkan tugasnya selama jam kerja dan kurang taat akan peraturan yang telah ditetapkan sebagai kewajiban karyawan. Kurangnya rasa tanggung jawab berdampak pada kinerja karyawan yang menurun dan kurangnya kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Fenomena yang terdapat dalam Koperasi diantaranya yaitu karyawan kurang patuh terhadap peraturan yang ada dimana terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu serta kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, dimana karyawan kurang menjaga sarana dan prasarana yang ada di perusahaan (Loyalitas kerja). Peningkatan kerja yang baik tak lepas dari komunikasi yang efektif baik itu sesama karyawan ataupun atasan dengan karyawan, fenomena yang terdapat dalam Koperasi diantaranya adalah kurang efektif komunikasi antar sesama karyawan dan kurangnya kerjasama sesama rekan kerja dikarenakan kurangnya komunikasi antarpribadi serta lambatnya berbagi informasi sesama karyawan sehingga membuat pekerjaan tidak berjalan dengan lancar dan kurangnya rasa saling membantu untuk mengatasi permasalahan dalam penyelesaian tugas (Komunikasi Interpersonal). Kurangnya rasa Tanggung jawab, Loyalitas kerja dan komunikasi interpersonal berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan uraian diatas sehingga penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Tanggung jawab, Loyalitas Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Tanggung Jawab, Loyalitas Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati?
2. Adakah Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati?
3. Adakah Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (Ksu) Al Hudori Kecamatan Kertapati?
4. Adakah Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (Ksu) Al Hudori Kecamatan Kertapati?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Tanggung Jawab, Loyalitas Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (Ksu) Al Hudori Kecamatan Kertapati.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (Ksu) Al Hudori Kecamatan Kertapati.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (Ksu) Al Hudori Kecamatan Kertapati.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (Ksu) Al Hudori Kecamatan Kertapati.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian semoga dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian semoga dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak berkepentingan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 No.3, Oktober 2020* , 228-229.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isnaini, D. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan praktik*. Depok: PT. Raja grafindo persada.
- Lasari, D. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Mandala Finance cabang Gowa. *Universitas Muhammdiyah Makassar, 24*.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maulana, I. (2019). Pengaruh tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada dinas perhubungan kota Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 20*.
- Musdalifah. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas dengan Variabel Kepuasan sebagai mediasi di Kpri Makmur Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan. *Volume 1 Nomor 1 Juli 2020* , 166-185.
- Novijanti, E. (2020). Strategi Pengembangan Loyalitas Anggota Koperasi Karyawan Danakita Syariah. *Vol. 15 No. 2*, 102-109.
- Pranata, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai PT. KAI divisi III regional Palembang. *Universitas Muhammadiyah Palembang, 14*..
- Soegoto, A. S. (2017). . *Vol.5 No.3 September 2017*, 4195-4204.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuswanto, W. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) "Awi Ligar" Kabupaten Indramayu. *Vol. 3, No 2 Februari 2018*, 132-143.