

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari tiga variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan komunikasi interpersonal (X2), sedangkan variabel terikatnya (dependen) adalah kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap diperoleh dengan pengolahan data hasil analisis statistik deskriptif masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

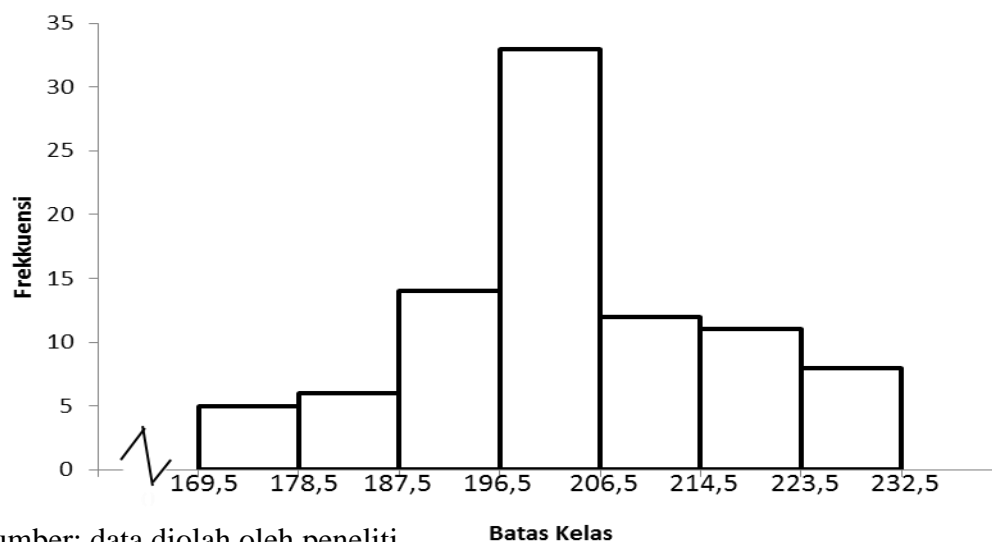
Data kinerja karyawan merupakan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan. Berdasarkan pengolahan data diperoleh skor terendah 170 sedangkan skor tertinggi 230. Skor rata-rata yaitu 201, varians (S²) yaitu 184,097 dan simpangan baku/standar deviasi yaitu 13,568. Sedangkan Distribusi frekuensi data kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.1, dengan rentang kelas yaitu 60, banyaknya kelas yaitu 7,43 (dibulatkan menjadi 7), dan panjang kelas 8,5 (ditetapkan menjadi 9). Deskripsi distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi (Kinerja)

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 170 – 178 | 169,5 | 178,5 | 5 | 6,4% |
| 179 – 187 | 178,5 | 187,5 | 6 | 7,7% |
| 188 – 196 | 187,5 | 196,5 | 14 | 17,9% |
| 197 – 205 | 196,5 | 206,5 | 33 | 34,6% |
| 206 – 214 | 206,5 | 214,5 | 12 | 14,1% |
| 215 – 223 | 214,5 | 223,5 | 11 | 11,5% |
| 224 – 230 | 223,5 | 232,5 | 8 | 7,7% |
| Jumlah | | | 89 | 100% |

Sumber: data diolah oleh peneliti

Dari tabel distribusi frekuensi Dari tabel distribusi frekuensi di atas, maka dapat dilihat grafik histogram kinerja sebagai berikut:



Sumber: data diolah oleh peneliti

Gambar IV.1
Grafik Histogram Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram di atas, diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel kinerja karyawan berada pada kelas interval keempat yaitu pada rentang kelas 197 – 205 sebanyak 33 orang, dengan batas bawah yaitu 196,5 dan batas atas 205,5 dan frekuensi relatifnya sebesar 37%. Sedangkan frekuensi terendahnya berada pada kelas interval kesatu yaitu pada rentang kelas 170 – 178 sebanyak 5 orang, dengan batas bawah yaitu 169,5 dan batas atas 178,5 dan frekuensi relatifnya sebesar 5,6%.

2. Budaya Organisasi (X1)

Data budaya organisasi adalah data primer yang diperoleh dari pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh karyawan PT galang kreasi usahatama sebanyak 89 orang dengan skala *likert*. Instrumen penelitian sebanyak 43 butir pernyataan yang telah diujii validitas dan reabilitasnya, yang dibagi menjadi 3 Indikator. Yaitu nilai, norma dan keyakinan.

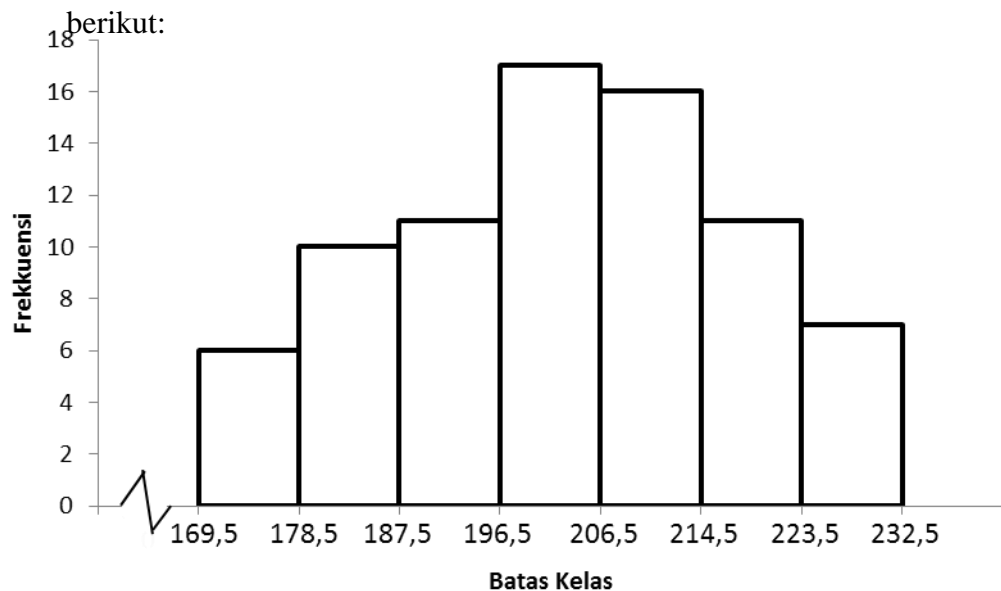
Berdasarkan pengolahan data diperoleh skor terendah 128 sedangkan skor tertinggi 190. Skor rata-rata yaitu 160, varians (S^2) yaitu 235,901 dan simpangan baku/standar deviasi yaitu 15,359. Sedangkan Distribusi frekuensi data budaya organisasi dapat dilihat pada tabel IV.2, dengan rentang kelas yaitu 62, banyaknya kelas yaitu 7,43 (dibulatkan menjadi 7), dan panjang kelas 8,8 (ditetapkan menjadi 9). Deskripsi distribusi frekuensi data kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Tabel Distribusi Frekuensi (Budaya Organisasi)

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 128 – 136 | 127,5 | 136,5 | 6 | 6,7% |
| 137 – 145 | 136,5 | 145,5 | 12 | 13,5% |
| 146 – 154 | 145,5 | 154,5 | 17 | 19,1% |
| 155 – 163 | 154,5 | 163,5 | 20 | 22,5% |
| 164 – 172 | 163,5 | 172,5 | 16 | 18% |
| 173 – 181 | 172,5 | 181,5 | 11 | 12,4% |
| 182 – 190 | 181,5 | 190,5 | 7 | 7,8% |
| Jumlah | | | 89 | 100% |

Sumber: data diolah oleh peneliti

Dari tabel distribusi frekuensi Dari tabel distribusi frekuensi di atas, maka dapat dilihat grafik histogram budaya organisasi sebagai



Sumber: data di olah oleh peneliti

Gambar IV.2
Grafik Histogram Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram di atas, diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel Budaya Organisasi berada pada kelas interval keempat yaitu pada rentang kelas 155 – 163 sebanyak 20 orang, dengan batas bawah yaitu 154,5 dan batas atas 163,5 dan frekuensi relatifnya sebesar 22,5%. Sedangkan frekuensi terendahnya berada pada kelas interval kesatu yaitu pada rentang kelas 128 – 136 sebanyak 6 orang, dengan batas bawah yaitu 127,5 dan batas atas 136,5 dan frekuensi relatifnya sebesar 6,7%.

Rata-rata hitung skor indikator budaya organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Indikator Budaya Organisasi

| No. | Indikator | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean | % |
|-----|---------------|------|------|------------|------------|--------|-------|
| 1 | Nilai - Nilai | 1 | 280 | 8881 | 31 | 286,48 | 33,2% |
| | | 2 | 338 | | | | |
| | | 3 | 297 | | | | |
| | | 4 | 286 | | | | |
| | | 5 | 264 | | | | |
| | | 6 | 245 | | | | |
| | | 7 | 282 | | | | |
| | | 8 | 301 | | | | |
| | | 9 | 297 | | | | |
| | | 10 | 291 | | | | |
| | | 11 | 277 | | | | |
| | | 12 | 266 | | | | |
| | | 13 | 302 | | | | |
| | | 14 | 240 | | | | |
| | | 15 | 285 | | | | |
| | | 16 | 258 | | | | |
| | | 17 | 280 | | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|------------------|----|-----|--------------|-----------|---------------|---------------|
| | | 18 | 265 | | | | |
| | | 19 | 298 | | | | |
| | | 20 | 293 | | | | |
| | | 21 | 314 | | | | |
| | | 22 | 274 | | | | |
| | | 23 | 238 | | | | |
| | | 24 | 305 | | | | |
| | | 25 | 302 | | | | |
| | | 26 | 300 | | | | |
| | | 27 | 312 | | | | |
| | | 28 | 301 | | | | |
| | | 29 | 322 | | | | |
| | | 30 | 256 | | | | |
| | | 31 | 307 | | | | |
| 2 | Norma - Norma | 32 | 316 | 3316 | 11 | 301,45 | 34,9% |
| | | 33 | 295 | | | | |
| | | 34 | 346 | | | | |
| | | 35 | 304 | | | | |
| | | 36 | 290 | | | | |
| | | 37 | 298 | | | | |
| | | 38 | 256 | | | | |
| | | 39 | 329 | | | | |
| | | 40 | 309 | | | | |
| | | 41 | 315 | | | | |
| | | 42 | 298 | | | | |
| 3 | Keyakinan | 43 | 276 | 276 | 1 | 276,00 | 31,9% |
| Jmlh Dimensi Budaya Organisasi | | | | 12473 | 43 | 863,94 | 100,0% |

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, diketahui bahwa indikator budaya organisasi yang paling tinggi yaitu norma-norma dengan persentase sebesar 34,9%. Butir pernyataan yang paling tinggi adalah butir nomor 34 dengan pernyataan “saya dengan senang hati menerima kritik dan saran dari rekan kantor sebagai bahan evaluasi”.

Sedangkan indikator yang paling rendah yaitu keyakinan dengan persentase sebesar 31,9%. Butir pernyataan yang paling rendah adalah butir nomor 14 dengan pernyataan “saya selalu bekoordinasi dengan rekan dalam mengerjakan tugas kelompok”.

3. Komunikasi Interpesonal

Data komunikasi interpersonal adalah data primer yang diperoleh dari pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh karyawan PT Galang Kreasi Usahatama sebanyak 89 orang dengan skala likert. Instrumen penelitian sebanyak 42 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, yang dibagi menjadi 5 indikator. Yaitu keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesamaan.

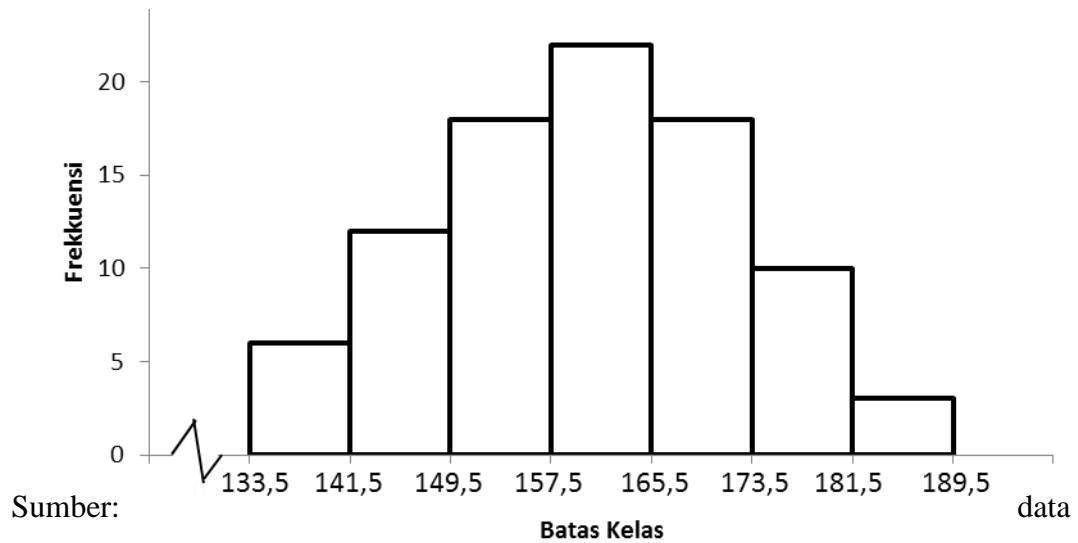
Berdasarkan pengolahan data diperoleh skor terendah 134 sedangkan skor tertinggi 189. Skor rata-rata yaitu 161, varians (S^2) yaitu 166,221 dan simpangan baku/standar deviasi yaitu 12,893. Sedangkan Distribusi frekuensi data kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.3, dengan rentang kelas yaitu 55, banyaknya kelas yaitu 7,43 (dibulatkan menjadi 7), dan panjang kelas 7,85 (ditetapkan menjadi 8). Deskripsi distribusi frekuensi data kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Tabel Distribusi Frekuensi (Komunikasi Interpersonal)

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 134 – 141 | 133,5 | 141,5 | 6 | 6,7% |
| 142 – 149 | 141,5 | 149,5 | 12 | 13,5% |
| 150 – 157 | 149,5 | 157,5 | 18 | 20,2% |
| 158 – 165 | 157,5 | 165,5 | 22 | 24,7% |
| 166 – 173 | 165,5 | 173,5 | 18 | 20,2% |
| 174 – 181 | 173,5 | 181,5 | 10 | 11,2% |
| 182 – 189 | 181,5 | 189,5 | 3 | 3,4% |
| Jumlah | | | 89 | 100% |

Sumber: data diolah oleh peneliti

Dari tabel distribusi frekuensi Dari tabel distribusi frekuensi di atas, maka dapat dilihat grafik histogram komunikasi interpersonal sebagai berikut:



Gambar IV.3
Grafik Histogram Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram di atas, diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel komunikasi interpersonal berada pada kelas interval keempat yaitu pada rentang kelas 158 – 165 sebanyak 22 orang, dengan batas bawah yaitu 157,5 dan batas atas 165,5 dan frekuensi relatifnya sebesar 24,7%. Sedangkan frekuensi terendahnya berada pada kelas interval ketujuh yaitu pada rentang kelas 182 – 189 sebanyak 3 orang, dengan batas bawah yaitu 181,5 dan batas atas 189,5 dan frekuensi relatifnya sebesar 3,4 %.

Tabel IV.5
Rata-rata Hitung Skor Indikator Komunikasi Interpersonal

| No. | Indikator | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean | % |
|-----|--------------|------|------|------------|------------|--------|-------|
| 1 | Keterbukaan | 1 | 342 | 2612 | 8 | 326,50 | 19,2% |
| | | 2 | 316 | | | | |
| | | 3 | 318 | | | | |
| | | 4 | 349 | | | | |
| | | 5 | 358 | | | | |
| | | 6 | 306 | | | | |
| | | 7 | 336 | | | | |
| | | 8 | 287 | | | | |
| 2 | Empati | 9 | 239 | 2919 | 9 | 324,33 | 19,1% |
| | | 10 | 363 | | | | |
| | | 11 | 363 | | | | |
| | | 12 | 336 | | | | |
| | | 13 | 304 | | | | |
| | | 14 | 371 | | | | |
| | | 15 | 265 | | | | |
| | | 16 | 334 | | | | |
| | | 17 | 344 | | | | |
| 3 | Dukungan | 18 | 364 | 3298 | 9 | 366,44 | 21,6% |
| | | 19 | 365 | | | | |
| | | 20 | 366 | | | | |
| | | 21 | 333 | | | | |
| | | 22 | 367 | | | | |
| | | 23 | 354 | | | | |
| | | 24 | 390 | | | | |
| | | 25 | 389 | | | | |
| | | 26 | 370 | | | | |
| 4 | Rasa Positif | 27 | 327 | 2398 | 7 | 342,57 | 20,1% |
| | | 28 | 361 | | | | |
| | | 29 | 363 | | | | |
| | | 30 | 350 | | | | |
| | | 31 | 349 | | | | |
| | | 32 | 330 | | | | |
| | | 33 | 318 | | | | |
| 5 | Kesamaan | 34 | 314 | 3063 | 9 | 340,33 | 20,0% |
| | | 35 | 333 | | | | |

| | | | | | |
|---------------------------------------|----|-----|-------|----|----------------|
| | 36 | 340 | | | |
| | 37 | 337 | | | |
| | 38 | 350 | | | |
| | 39 | 366 | | | |
| | 40 | 339 | | | |
| | 41 | 358 | | | |
| | 42 | 326 | | | |
| Jmlh. Komunikasi Interpersonal | | | 14290 | 42 | 1700,18 100,0% |

sumber: data di olah oleh peneliti

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, diketahui bahwa indikator komunikasi interpersonal yang paling tinggi yaitu dukung dengan persentase sebesar 21,4%. Butir pernyataan yang paling tinggi adalah butir nomor 34 dengan pernyataan “saya dengan senang hati menerima kritik dan saran dari rekan kantor sebagai bahan evaluasi”.

Sedangkan indikator yang paling rendah yaitu keyakinan dengan persentase sebesar 31,9%. Butir pernyataan yang paling rendah adalah butir nomor 14 dengan pernyataan “saya selalu bekoordinasi dengan rekan dalam mengerjakan tugas kelompok”.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengujiannya yaitu

jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS 22 dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kinerja | Budaya Organisasi | Komunikasi Interpersonal |
|----------------------------------|--------------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| N | | 89 | 89 | 89 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 201,51 | 159,91 | 161,42 |
| | Std. Deviation | 13,568 | 15,359 | 12,893 |
| | Most Extreme Differences | | | |
| | Absolute | ,072 | ,054 | ,069 |
| | Positive | ,066 | ,048 | ,047 |
| | Negative | -,072 | -,054 | -,069 |
| Test Statistic | | ,072 | ,054 | ,069 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} | ,200 ^{c,d} | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

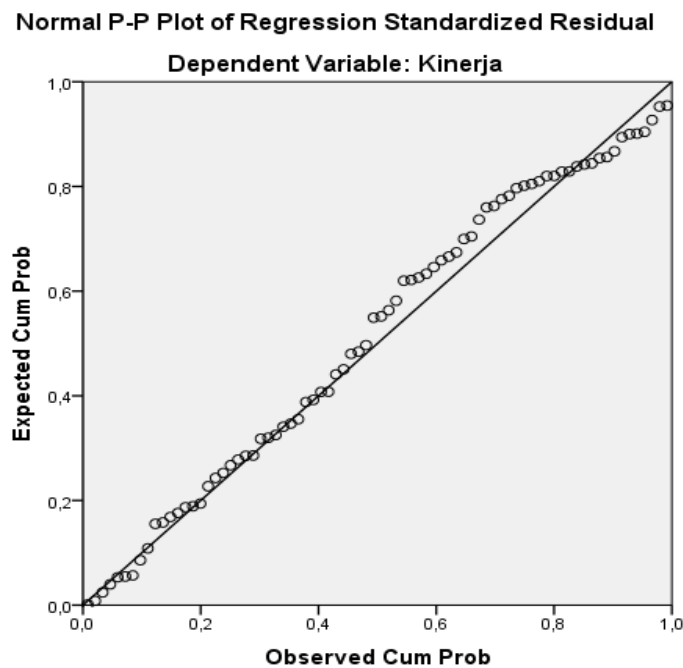
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,200, budaya organisasi (X1) sebesar 0,200 dan komunikasi interpersonal (X2) sebesar 0,200. Karena signifikansi ketiga variabel lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selain menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, normalitas data juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Kriteria pengujiannya yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal

dan mengikuti arah diagonal, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil *output* yang berupa plot uji normalitas menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar IV .4
Output Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya yaitu jika signifikansi *Linearity* pada tabel ANOVA $> 0,05$, maka data tidak mempunyai hubungan linear dan jika signifikansi *Linearity* pada tabel ANOVA $< 0,05$, maka data mempunyai hubungan linear.

Hasil perhitungan uji linearitas antara budaya organisasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.7
Uji Linearitas X1 dengan Y

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja * Budaya Organisasi | Between Groups | (Combined) | 9624,096 | 45 | 213,869 | 1,368 | ,152 |
| | | Linearity | 3597,831 | 1 | 3597,831 | 23,015 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 6026,266 | 44 | 136,961 | ,876 | ,668 |
| | Within Groups | | 6722,083 | 43 | 156,328 | | |
| Total | | | 16346,180 | 88 | | | |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji linearitas antara budaya organisasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan antara budaya organisasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang linear.

Hasil perhitungan uji linearitas antara komunikasi interpersonal (X2) dengan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.8
Uji Linearitas X2 dengan Y

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja * Komunikasi Interpersonal | Between Groups | 10159,904 | 45 | 225,776 | 1,799 | ,042 |
| | Linearity | 3733,924 | 1 | 3733,924 | 29,755 | ,000 |
| | Deviation from Linearity | 6425,980 | 44 | 146,045 | 1,164 | ,330 |
| | Within Groups | 4015,583 | 32 | 125,487 | | |
| Total | | 14175,487 | 88 | | | |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji linearitas antara komunikasi interpersonal (X2) dengan kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan antara komunikasi interpersonal (X2) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas (variabel dependen). Model uji regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Kriteria pengujiannya dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinearitas dan jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan kriteria pengujian dengan melihat nilai VIF yaitu jika VIF > 10 , maka artinya terjadi multikolinearitas dan jika VIF < 10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 Budaya Organisasi | ,850 | 1,177 |
| Komunikasi Interpersonal | ,850 | 1,177 |

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari budaya organisasi (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) adalah 0,850 yang berarti lebih dari 0,1. Serta nilai VIF sebesar 1,177 yang berarti kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Kriteria pengujiannya yaitu jika signifikansi $> 0,05$, maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikansi $< 0,05$, maka artinya terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV.10
Uji Heteroskedastisitas
Correlations

| | | | Unstanda rdized Residual | Budaya Organisas i | Komunikasi Interpersonal |
|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Spearman' s rho | Unstandardize d Residual | Correlation Coefficient | 1,000 | ,055 | ,031 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,633 | ,787 |
| | | N | 89 | 89 | 89 |
| Budaya Organisasi | | Correlation Coefficient | ,055 | 1,000 | ,383** |
| | | Sig. (2-tailed) | ,633 | . | ,001 |
| | | N | 89 | 89 | 89 |
| Komunikasi Interpersonal | | Correlation Coefficient | ,031 | ,383** | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,787 | ,001 | . |
| | | N | 89 | 89 | 89 |

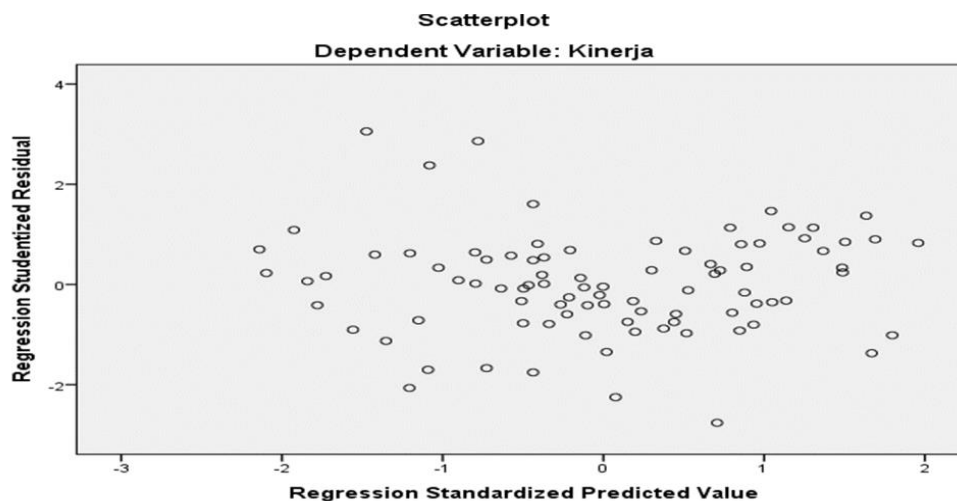
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Budaya organisasi (X1) sebesar 0,787 dan

komunikasi interpersonal (X2) sebesar 0,633. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain menggunakan uji *Spearman's rho*, uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui *Scatterplot*.

Kriteria pengujiannya yaitu jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas. Hasil *output* yang berupa plot uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar IV.5
Output Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat (dependen) apabila nilai variabel bebas (independen) mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis ini dilakukan juga untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) apakah masing-masing variabel bebas (independen) berhubungan positif atau negatif.

Tabel IV.11
Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 78,023 | 16,277 | | 4,794 | ,000 |
| | Budaya Organisasi | ,411 | ,082 | ,465 | 5,040 | ,000 |
| | Komunikasi Interpersonal | ,358 | ,097 | ,340 | 3,686 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 78,023 + 0,411 X_1 + 0,358 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, nilai konstanta (α) sebesar 78,023. Hal ini berarti bahwa jika budaya organisasi (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 78,023. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,411. Hal ini berarti apabila budaya organisasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,411 dengan asumsi nilai koefisien komunikasi interpersonal (X_2) tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,358. Hal ini berarti apabila komunikasi interpersonal (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,358 dengan asumsi nilai koefisien budaya organisasi (X_1) tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan, semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.12
Uji F

| ANOVAa | | | | | | |
|--------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4572,861 | 2 | 2286,430 | 16,702 | ,000 ^b |
| | Residual | 11773,319 | 86 | 136,899 | | |
| | Total | 16346,180 | 86 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel di atas, F_{hitung} sebesar 16,702. Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05, df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$, dan $df\ 2 = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $89-2-1 = 86$, maka akan didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Dapat diketahui bahwa F_{hitung} 16,702 lebih besar dari F_{tabel} 3,10 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya

organisasi dan komunikasi interpersonal secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Adapun cara untuk mengetahui besarnya t_{tabel} yaitu dengan melihat pada tabel statistik dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05, $df = n - k - 1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $89 - 2 - 1 = 86$, maka akan didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,992. Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.13
Uji t

Coefficientsa

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 82,256 | 17,947 | | 5,698 | ,000 |
| Budaya Organisasi | ,337 | ,091 | ,367 | 3,692 | ,000 |
| Komunikasi Interpersonal | ,292 | ,109 | ,265 | 2,669 | ,009 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari budaya organisasi sebesar 3,692, lebih besar dari t_{tabel} 1,992 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari komunikasi interpersonal sebesar 2,669, lebih besar dari t_{tabel} 1,992 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2 / *R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,529 ^a | ,580 | ,363 | 11,700 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui R adalah korelasi berganda, dengan nilai sebesar 0,529. *R Square* (R^2) adalah koefisien determinasi, dengan nilai sebesar 0,580. *Adjusted R Square* adalah koefisien determinasi yang disesuaikan, dengan nilai sebesar 0,363. *Std. Error of the Estimate* adalah ukuran kesalahan prediksi, dengan nilai sebesar 11,700.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah 0,529. Jadi dapat disimpulkan kemampuan dari variabel budaya organisasi dan komunikasi interpersonal untuk menjelaskan kinerja karyawan secara simultan yaitu 52,9% sedangkan sisanya yaitu 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan uji persyaratan analisis, data telah berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear, sehingga data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Berdasarkan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Tidak terjadinya multikolinearitas karena berdasarkan hasil perhitungan, nilai Tolerance dari budaya organisasi (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) adalah 0,850 yang berarti lebih dari 0,1. Serta nilai VIF sebesar 1,177 yang berarti kurang dari 10. Uji multikolinearitas ini

dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel budaya organisasi dan variabel komunikasi interpersonal. Tidak terjadinya heteroskedastisitas karena berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji *Spearman's rho*, nilai signifikansi Budaya organisasi (X1) sebesar 0,787 dan komunikasi interpersonal (X2) sebesar 0,633. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05. Selain itu dengan menggunakan *Scatterplot*, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y yang mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Dari persamaan regresi tersebut, nilai konstanta (α) sebesar 78,023. Hal ini berarti bahwa jika budaya organisasi (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 78,023. Nilai koefisien X1 sebesar 0,411. Hal ini berarti apabila budaya organisasi (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,411 dengan asumsi nilai koefisien komunikasi interpersonal (X2) tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Nilai koefisien X2 sebesar 0,358. Hal ini berarti apabila komunikasi interpersonal (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,358 dengan asumsi nilai koefisien budaya organisasi (X1) tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan, semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Pertama, berdasarkan hasil perhitungan uji F maka kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan F_{hitung} 16,702 lebih besar dari F_{tabel} 3,10 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Kedua, berdasarkan hasil perhitungan uji t, t_{hitung} dari budaya organisasi sebesar 3,692, lebih besar dari t_{tabel} 1,992 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari komunikasi interpersonal sebesar 2,669, lebih besar dari t_{tabel} 1,992 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Berdasarkan koefisien determinasi, nilai *R Square* (R^2) adalah 0,529. Kemampuan dari variabel budaya organisasi dan komunikasi interpersonal untuk menjelaskan kinerja karyawan secara simultan yaitu 52,9% sedangkan sisanya yaitu 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Peneliti menyadari penelitian ini tidak benar secara mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Ini dikarenakan terdapat banyak keterbatasan dalam penelitian, antara lain:

1. Variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan, tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal, tetapi juga dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian.
2. Hasil penelitian ini hanya berlaku pada PT Galang Kreasi Usahatama Jakarta dan tidak sepenuhnya dapat disamakan di perusahaan lainnya, karena karakteristik dari masing-masing responden berbeda.
3. Keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki peneliti dalam melakukan penelitian ini.