

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **4.1.1. Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan**

Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Perindustrian dan Perdagangan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Susunan Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan, terdiri dari:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, membawahi:
  - a. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
  - b. Sub Bagian Keuangan;
  - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Perindustrian, membawahi :
  - a. Seksi Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan;
  - b. Seksi Industri Logam, Mesin dan Aneka;
4. Bidang Perdagangan, membawahi :
  - a. Seksi Perdagangan Dalam Negeri;
  - b. Seksi Perdagangan Luar Negeri;
5. UPTD;

## 6. Kelompok Jabatan Fungsional.

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan diantaranya:

1. Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan.
2. Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
  - b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya;
  - c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
  - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **4.1.2. Visi dan Misi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara**

Visi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara yaitu: Terwujudnya masyarakat mandiri dengan mengoptimalkan

potensi lokal yang mampu bersaing ditingkat global dalam bidang industri dan perdagangan.

Misi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara yaitu:

1. Menyiapkan program, evaluasi dan pengawasan di bidang industri dan perdagangan.
2. Meningkatkan kesadaran pelaku usaha perdagangan dalam hal ketepatan penggunaan alat ukur.
3. Menciptakan tata niaga yang sehat bagi kelompok masyarakat industri dan perdagangan dalam bentuk pemberian pengetahuan dan kemampuan manajemen melalui pendidikan dan pelatihan.
4. Meningkatkan kemampuan teknik produksi melalui penggunaan mesin / peralatan tepat guna untuk meningkatkan nilai tambah masyarakat.
5. Meningkatkan pemasaran hasil produksi yang mampu bersaing di tingkat lokal, regional, nasional dan internasional.
6. Meningkatkan pengetahuan masyarakat dalam pemanfaatan hasil produksi sebagai upaya perlindungan konsumen.
7. Meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap Hak atas Kekayaan Intelektual (HaKI).

## 4.2. Gambaran Umum Responden

### 4.2.1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 90 orang yang merupakan responden pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara.

### 4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari penyebaran sejumlah kuesioner yang diberikan kepada para responden maka didapatkan responden wanita dan pria yang disebutkan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

		<b>Gender</b>		
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	Laki-laki	82 orang	91.1%	91.1%
2	Perempuan	8 orang	8.9%	100%
3	Total	90 orang	100%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui sebagian responden laki-laki sebanyak 82 orang (91,90%) dan perempuan 8 orang (8,9%). Dari 90 kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara.

#### 4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden

Data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Umur Responden**

Umur		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	19-25 tahun	0 orang	0%	0%
2	26-35 tahun	26 orang	28.9%	28.9%
3	36-45 tahun	43 orang	47.8%	76.7%
4	>45 tahun	21 orang	2.33%	100%
5	Total	90 orang	100%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui sebagian responden umur 19-25 Tahun yaitu sebanyak 0 orang (0%), umur 26-35 Tahun sebanyak 26 orang (28,9%), umur 36-45 Tahun sebanyak 43 orang (47,8%) dan umur >45 tahun sebanyak 21 orang (23,3%).

#### 4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

Pendidikan		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	SMP	1 orang	1.1%	1.1%
2	SMA	66 orang	73.3%	74.4%
3	Diploma	4 orang	4.4%	78.9%
4	Sarjana	19 orang	21.1%	100%
5.	Total	90 orang	100%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui sebagian responden berpendidikan SMP yaitu sebanyak 1 orang (1,1%), SMA yaitu sebanyak 66 orang (73,3%), yang berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang (4,1%) dan yang berpendidikan Sarjana yaitu 19 orang (21,1%).

### **4.3. Deskripsi Variabel**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 90 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan *teknik agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai.

Dalam metode survey didesain dengan menggunakan pada skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

#### **4.3.1. Variabel Budaya Kerja**

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Adapun tanggapan pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan

Kabupaten Jepara terhadap Variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Frekuensi Variabel Budaya Kerja**

Butir Pertanyaan	Budaya kerja (X1)						
	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
Orientasi terhadap hasil	0	0	43	41	6	90	3.59
Orientasi terhadap individu	0	0	19	59	12	90	3.92
Orientasi terhadap Tim	0	0	38	44	8	90	3.67
Agresivitas	0	0	22	57	11	90	3.88
Stabilitas	0	3	31	33	23	90	3.84
Total							18.90
Rata-rata ( <i>mean</i> )							3.78
Modus							4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,78 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas budaya kerja pada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara.

#### 4.3.2. Variabel Komunikasi Antar Individu

Komunikasai membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilaku-kan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Adapun tanggapan

pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara terhadap Variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Frekuensi Variabel Komunikasi Antar Individu**

Butir Pertanyaan	Komunikasi antar individu (X2)						Jumlah	Rata- rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
Keterbukaan ( <i>openness</i> )	0	0	29	52	9	90	3.78	
Empati ( <i>empathy</i> )	0	0	25	39	26	90	4.01	
Dukungan ( <i>support</i> )	0	0	28	39	23	90	3.94	
Rasa positif ( <i>positiveness</i> )	0	0	44	32	14	90	3.67	
Kesamaan ( <i>equality</i> ).	0	0	46	32	12	90	3.62	
Total							19.02	
Rata-rata ( <i>mean</i> )							3.80	
Modus							4	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,80 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas Komunikasi Antar Individu pada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara.

#### 4.3.3. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun tanggapan pegawai Dinas



Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara terhadap Variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai**

Butir Pertanyaan	Kinerja Pegawai (Y)						Jumlah	Rata- rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
Pemahaman atas tupoksi	0	0	8	71	11	90	4.03	
Inovasi	0	0	7	74	9	90	4.02	
Kecepatan kerja	0	0	19	59	12	90	3.92	
Keakuratan kerja	0	0	22	35	33	90	4.12	
Kerjasama	0	0	35	36	19	90	3.82	
Total								19.9
Rata-rata ( <i>mean</i> )								3.98
Modus								4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,98 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara.

#### 4.4. Analisis Uji Data

##### 4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2013:49):

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	Corected Item- Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
Faktor budaya kerja (X1)	x1	0.472	>	0.173	Valid
	x2	0.627	>	0.173	Valid
	x3	0.422	>	0.173	Valid
	x4	0.505	>	0.173	Valid
	x5	0.502	>	0.173	Valid
Faktor komunikasi antar individu (X2)	x1	0.521	>	0.173	Valid
	x2	0.658	>	0.173	Valid
	x3	0.437	>	0.173	Valid
	x4	0.552	>	0.173	Valid
	x5	0.461	>	0.173	Valid
Kinerja pegawai (Y)	x1	0.465	>	0.173	Valid
	x2	0.550	>	0.173	Valid
	x3	0.430	>	0.173	Valid
	x4	0.677	>	0.173	Valid
	x5	0.351	>	0.173	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil pengujian SPSS dapat dilihat dari tabel 4.7, bahwa semua variabel (butir soal) bahwa menunjukkan seluruh butir-butir soal **valid**, hal ini terlihat dari nilai *Corected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel.

#### 4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefisien

*cronbach alpha* berkisar dengan nilai diatas 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel**

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>		<i>Cut Of Value</i>	Ket.
1.	Faktor budaya kerja (X1)	0,734	>	0.60	Reliabel
2.	Faktor komunikasi antar individu (X2)	0.756	>	0.60	Reliabel
3.	Kinerja pegawai (Y)	0.711	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

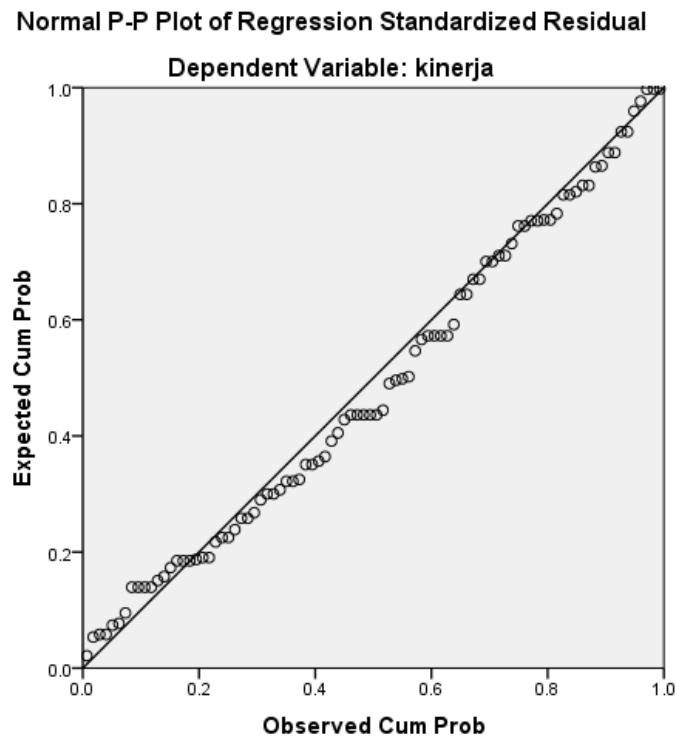
Dari tabel 4.8, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah **reliable**.

#### 4.5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisi regresi sebelumnya akan dilakukan *pengujian* untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas

##### 4.5.1. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut berdistribusi normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.9**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Budaya kinerja	Komunikasi antar individu	kinerja
N		90	90	90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	18.90	19.02	19.92
	Std. Deviation	2.308	2.548	2.105
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.200	.236
	Positive	.152	.200	.236
	Negative	-.088	-.096	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		1.439	1.900	2.239
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032	.001	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test bahwa distribusi normal dengan nilai signifikansi ( $p$ ) < 0.05.

#### 4.5.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 4.10**  
**Tabel Multikolonieristas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.275	1.261		4.976	.000		
Budaya kinerja	.253	.081	.277	3.141	.002	.600	1.668
Komunikasi antar individu	.466	.073	.564	6.389	.000	.600	1.668

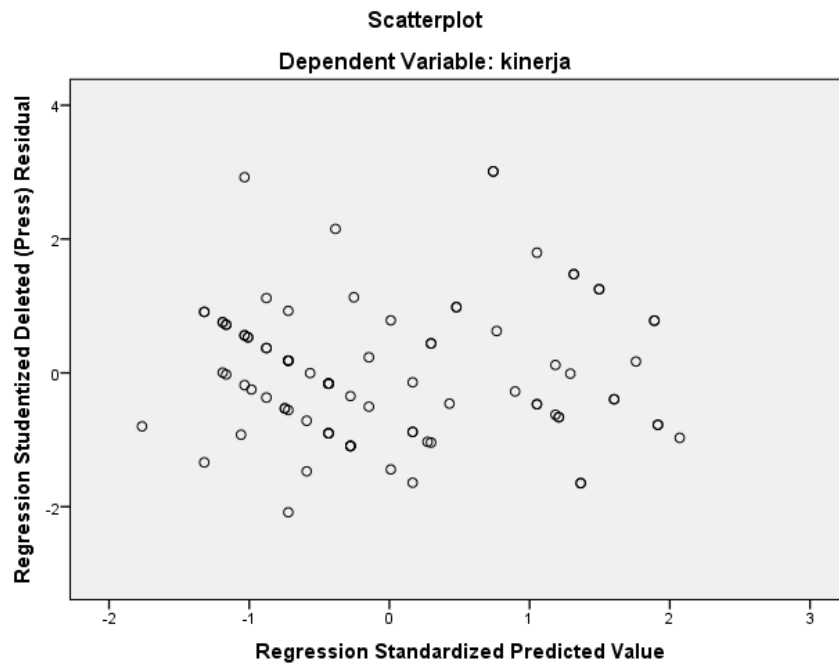
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai Budaya kinerja 0,600 dan VIF 1.668, untuk nilai Komunikasi antar individu 0,600 dan VIF 1,668. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik *menyebar* di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**Gambar 4.2**  
**Gambar Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian SPSS pada gambar 4.2. menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 4.6. Analisis Data

### 4.6.1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data.  $R^2$  mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari

pengguna variabel bebas.  $R^2$  mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan  $R^2$  yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

**Tabel 4.11**  
**Tabel Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 <sup>a</sup>	.593	.584	1.358	1.832

a. Predictors: (Constant), komunikasi\_antar\_individu, budaya\_kinerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

$R^2$  yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan  $R^2$  yang telah disesuaikan. Adjusted R square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari *output* terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0.770 dengan koefisien determinasi 0.584 Dengan demikian 58,4% variasi perubahan variabel kinerja pegawai yang dijelaskan oleh variabel budaya kinerja dan komunikasi antar individu untuk 41,6% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak kami teliti.

#### 4.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu budaya kerja (X1) serta komunikasi antar individu (X2) Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y)



**Tabel 4.12**  
**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.275	1.261		4.976	.000
Budaya kinerja	.253	.081	.277	3.141	.002
Komunikasi antar individu	.466	.073	.564	6.389	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauhmana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Berdasarkan tabel 4.11, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.275 + 0,253x_1 + 0,466 x_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,275 dapat diartikan apabila budaya kerja (X1) serta komunikasi antar individu (X2) Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). nilainya sebesar 6,275.
2. Koefisien regresi variabel budaya kerja (X1) sebesar 0,253 artinya setiap perubahan variabel budaya kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 0,253 satuan,

dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel budaya kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,253 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel budaya kerja (X1) akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,253 satuan.

3. Koefisien regresi variabel komunikasi antar individu (X2) sebesar 0,466 artinya setiap perubahan variabel komunikasi antar individu (X2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 0,466 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi antar individu (X2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,466 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel komunikasi antar individu (X2) akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,466 satuan.

#### **4.6.3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Secara lebih rinci hasil t hitung dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Tabel Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
(Constant)	4.976	.000
Budaya kinerja	3.141	.002
Komunikasi antar individu	6.389	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.13, dapat dijelaskan pengaruh budaya kerja (X1) serta komunikasi antar individu (X2) Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y) secara parsial sebagai berikut:

#### **4.6.3.1. Uji Statistik t Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa budaya kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.13. di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya kerja (X1) adalah sebesar 3,141 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,661 ( $df = 90-3-1 = 86$ ) menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,002. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan hasilnya positif ( $3,141 > 1,661$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya budaya kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.6.3.2. Uji Statistik t Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi antar individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.13. di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel komunikasi antar individu (X2) adalah sebesar 6,389 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,661 ( $df = 90 - 3 - 1 = 86$ ) menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansi adalah 0,000. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan hasilnya positif ( $6,389 > 1,661$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya komunikasi antar individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.6.4. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Ketentuan yang digunakan adalah:

Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4.14**  
**Tabel Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

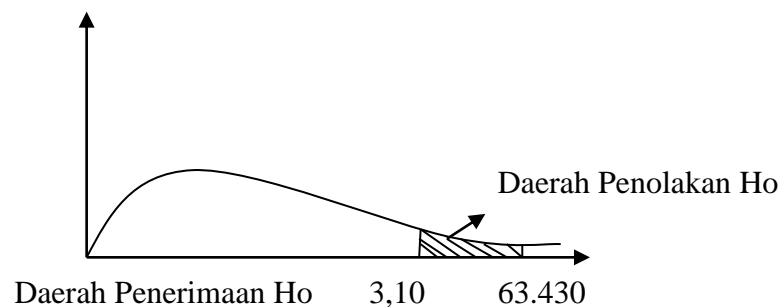
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	233.988	2	116.994	63.430	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	160.468	87	1.844		
Total	394.456	89			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), komunikasi\_antar\_individu, budaya\_kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada Tabel 4.14. Menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 63.430 sedangkan untuk nilai F tabelnya sebesar 3,10 (df 1 = 3 dan df 2 = 90-3-1 = 86). Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari taraf signifikansinya sebesar 0,05. Dengan demikian nilai F hitung > F tabel (63.430 > 3,10) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansinya (0,000 < 0,05) maka hipotesis kedua diterima, artinya variabel budaya kerja (X1) serta komunikasi antar individu (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)



Sumber: Data primer yang diolah

**Gambar 4.4**  
**Uji F**

## 4.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa:

### 4.1.1. Pengaruh Faktor Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian statistik faktor budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai  $t$  hitung 3,141 dengan nilai  $t$  tabel 1,661 dan nilai  $p$  value (Sig.) 0,002 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi) ini berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $3,141 > 1,661$ ) maka  $t$  hitung di daerah ditolak ( $H_0$ ), artinya hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Sehingga hipotesis pertama  $H_a$  diterima, bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara faktor budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian Boy Suzanto dan Ari Solihin (2012) bahwa budaya kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Unit Network Managemen Divinisi System Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Adalah signifikan dan positif, artinya bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan sebagai akibat dari tinggi rendahnya budaya yang berjalan.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh RM. Gardhika riza Pradana (2012) menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi penerapan budaya kerja (tingginya tingkat kedisiplinan karyawan, dan selalu percaya

diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan teori bahwa Kebudayaan organisasi (*organization culture*) adalah keseluruhan nilai, norma-norma, kepercayaan-kepercayaan dan opini-opini yang dianut dan dinjunjung tinggi bersama oleh para anggota organisasi, sehingga kebudayaan tersebut memberi arah dan corak kepada (*way of thinking, way of life*) anggota-anggota organisasi tersebut, kebiasaan (*customs*), dan tradisi (*tradition*). budaya ini meliputi: perilaku, bahasa, tata krama, tata susila, tradisi sebagai macam seni, moral dan etik (Adam Ibrahim Indrawijaya,2010:198-199)

#### **4.1.2. Pengaruh Faktor Komunikasi Antar Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian statistik faktor komunikasi antar individu terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung 6,389 dengan nilai t tabel 1,661 dan nilai p value (Sig.) 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi) ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $6,389 > 1,661$ ) maka t hitung di daerah ditolak ( $H_0$ ), artinya hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Sehingga hipotesis kedua  $H_a$  diterima, bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara faktor komunikasi antar individu terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Beny Usman (2013) bahwa ada pengaruh signifikan antara Komunikasi

Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Sesuai dengan teori bahwa Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi. Hubungan yang hangat, ramah sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain. Proses komunikasi yang dilakukan setiap hari berfungsi untuk memupuk dan memelihara hubungan kita dengan lingkungan. Oleh sebab itu, ketrampilan berkomunikasi memiliki arti penting dalam kehidupan organisasi. Bahkan biasa dikatakan, ibarat organisasi adalah tubuh makhluk hidup, maka komunikasi adalah darah yang mengalir dalam tubuh organisasi (Beny Usman:2013).

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Boy Suzanto dan Ari Solihin (2012) bahwa besarnya pengaruh variable komunikasi interpersonal terhadap variable kinerja pegawai di lingkungan Unit Network Managemen Divinisi System Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. adalah positif signifikan. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai di lingkungan Unit Network Managemen Divinisi System Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Sebagai akibat dari tinggi rendahnya kualitas komunikasi interpersonal yang berjalan pada organisasi tersebut.



