

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim) didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan akta yang dibuat oleh Notaris Anwar Mahajudin, No. 91 tanggal 17 Agustus 1961. Dengan adanya Undang-Undang No. 13 tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, yang mengharuskan Bank Pembangunan Daerah didirikan dengan Peraturan Pemerintah Daerah, maka Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Timur mengeluarkan Peraturan Daerah No. 2 tahun 1976. Atas dasar peraturan daerah tersebut, nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Seiring dengan perkembangan perekonomian dan dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai BPD Regional Champion yang salah satunya parameternya adalah untuk memperkuat permodalan, maka dilakukan perubahan Anggaran Dasar Perseroan berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Perseroan Terbatas Nomor 89 tanggal 25 April 2012, dibuat oleh Notaris Fathiah Helmi, S.H., di Jakarta yang telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan HAM berdasarkan Surat Keputusan Nomor AHU-22728.AH.01.02.Tahun 2012 tanggal 30 April 2012, telah didaftarkan dalam Daftar Perseroan sesuai dengan Undang Undang Perseroan Terbatas dengan Nomor AHU-0038044.AH.01.09 Tahun 2012 Tanggal 30 April 2012 serta berdasarkan Surat Keputusan Bapepam tanggal 29 Juni 2012 dinyatakan efektif untuk pernyataan pendaftaran dan berubah nama menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.

Bank Jatim terdiri dari Bank Jatim Konvensional dan Bank Jatim Syariah serta memiliki produk dalam bidang pembiayaan dan simpanan. Untuk produk Bank Jatim Konvensional dalam bidang simpanan terdiri dari TabunganKU, Tabungan SiUMI, Tabungan SiKLUS, Tabungan SiKLUS Valas, Tabungan Simpeda, Tabungan SIMPEL, Tabungan SiNYAL, Program Bunga Plus dan Siklus Ceria. Untuk simpanan deposito terdiri dari deposito berjangka rupiah dan deposito valas. Untuk simpanan giro terdiri dari giro rupiah dan giro valas. Untuk produk Bank Jatim Konvensional dalam bidang pembiayaan terdiri dari kredit

property, kredit multiguna, KPR Sejahtera FLPP, kredit konsumsi beragun properti, kredit kendaraan bermotor, kredit mikro, kredit SiUMI, dan lain-lain.

Untuk produk Bank Jatim Syariah dalam bidang simpanan terdiri dari Tabungan Barokah, Tabungan Haji Amanah, Tabungn Umroh IB Amanah, TabunganKU IB, Tabungan Simpel IB. Untuk produk Bank Jatim Syariah dalam bidang pembiayaan terdiri dari multiguna Syariah, produk kafalah, emas IB barokah, kepemilikan logam emas IB barokah, konsumsi dan produktif, umroh IB maqbula, KPR IB griya barokah, ijarah mutahiyah bit tamlik.

4.2 Deskriptif Data Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan tetap dan *supervisor* yang berjumlah 84 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan unit kerja responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Pria	38	45,24
2	Wanita	46	54,76
	Jumlah	84	100

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin pria sebanyak 38 responden atau 45,24%, sedangkan wanita sebanyak 46 responden atau 54,76%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 46 orang atau 54,76%.

2. Jabatan Responden

Tabel 4.2
Jabatan Responden

No.	Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
-----	---------	------------------	----------------

1	<i>Supervisor</i>	17	20,24
2	Karyawan tetap	67	79,76
	Jumlah	84	100

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jabatan sebagai *supervisor* sebanyak 17 responden atau 20,24%, sedangkan karyawan tetap sebanyak 67 responden atau 79,76%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jabatan sebagai karyawan tetap yaitu sebanyak 67 orang atau 79,76%.

3. Unit Kerja Responden

Tabel 4.3
Unit Kerja Responden

No.	Unit Kerja Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Capem Mulyosari	9	10,71
2	Capem Rungkut	11	13,10
3	Pemasaran	3	3,57
4	Luar Negeri	2	2,38
5	Kredit	9	10,71
6	PPK + Admin	2	2,38
7	Umum	10	11,90
8	Pelayanan Nasabah	10	11,90
9	Kantor Kas Kapasan	2	2,38
10	Kantor Kas Kenjeran	2	2,38
11	Kantor Kas Unmuh	3	3,57
12	Kantor Kas Haji	3	3,57
13	Kantor Kas Merr	2	2,38
14	Kantor Kas Stiesia	3	3,57
15	Kantor Kas Unair	3	3,57
16	Kantor Kas Pucang	2	2,38
17	Kantor Kas Griu	4	4,76
18	Kantor Kas PDAM	2	2,38
19	<i>Priority Banking</i>	2	2,38
	Jumlah	84	100

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berada di unit kerja Cabang Pembantu Mulyosari sebanyak 9 responden atau 10,71%, Cabang Pembantu Rungkut sebanyak 11 responden atau 13,10%, Pemasaran sebanyak 3 responden atau 3,57%, Luar Negeri sebanyak 2 responden atau 2,38%, Kredit sebanyak 9 responden atau 10,71%, PPK + Admin sebanyak 2 responden atau 2,38%, Umum sebanyak 10 responden atau 11,90%, Pelayanan Nasabah sebanyak 10 responden atau 11,90%, Kantor Kas Kapasan sebanyak 2 responden atau 2,38%, Kantor Kas Kenjeran sebanyak 2 responden atau 2,38%, Kantor Kas Universitas Muhammadiyah Surabaya sebanyak 3 responden atau 3,57%, Kantor Kas Haji sebanyak 3 responden atau 3,57%, Kantor Kas Merr sebanyak 2 responden atau 2,38%, Kantor Kas STIESIA sebanyak 3 responden atau 3,57%, Kantor Kas Unair sebanyak 3 orang atau 3,57%, Kantor Kas Pucang sebanyak 2 responden atau 2,38%, Kantor Kas Graha Amerta sebanyak 4 responden atau 4,76%, Kantor Kas PDAM Surabaya sebanyak 2,38% dan *Priority Banking* sebanyak 2 responden atau 2,38% . Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan unit kerja di Cabang Pembantu Rungkut yaitu sebanyak 11 responden atau 13,10%.

4.2.2 Profil Jawaban Responden

Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada 84 orang responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus Sturges sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas } (c) = (X_n - X_1) : k$$

$$\text{Interval Kelas } (c) = (5-1) : 5$$

$$\text{Interval Kelas } (c) = 4 : 5 = 0,8$$

Keterangan:

c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

Tabel 4.4

Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval Rata-Rata	Pernyataan
1,0 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,8 – 2,59	Tidak Baik
2,6 – 3,39	Sedang

3,4 – 4,19	Baik
4,2 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21

Dari data hasil penelitian tersebut, berikut presentase distribusi untuk masing-masing instrument penelitian seperti pada tabel.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X1)

Variabel Komunikasi terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	14	16.70	55	65.50	6	7.10	8	9.50	1	1.20	84	100	3.87
X1.2	10	11.90	51	60.70	13	15.50	10	11.90	0	0.00	84	100	3.73
X1.3	12	14.30	49	58.30	8	9.50	15	17.90	0	0.00	84	100	3.69
X1.4	21	25.00	43	51.20	10	11.90	9	10.70	1	1.20	84	100	3.88
X1.5	21	25.00	48	57.10	10	11.90	5	6.00	0	0.00	84	100	4.01
X1.6	26	31.00	42	50.00	7	8.33	9	10.70	0	0.00	84	100	4.01
X1.7	22	26.20	43	51.20	12	14.30	7	8.30	0	0.00	84	100	3.95
X1.8	11	13.10	56	66.70	7	8.30	9	10.70	1	1.20	84	100	3.80
X1.9	16	19.00	50	59.50	9	10.70	8	9.50	0	0.00	84	100	3.89
													3.87

Sumber: Data Primer Diolah

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 84 responden, didapatkan penilaian tentang variabel komunikasi. Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan, Variabel Komunikasi secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,87. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa komunikasi memiliki kategori penilaian yang baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel Kepuasan Kerja terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	1	1.20	48	57.10	28	33.30	7	8.30	0	0.00	84	100	3.51
X2.2	3	3.60	37	44.00	33	39.30	10	11.90	1	1.20	84	100	3.37

X2.3	7	8.30	52	61.90	21	25.00	3	3.60	1	1.20	84	100	3.73
X2.4	7	8.30	49	58.30	15	17.90	13	15.50	0	0.00	84	100	3.60
X2.5	4	4.80	54	64.30	13	15.50	11	13.10	2	2.40	84	100	3.56
X2.6	4	4.80	52	61.90	22	26.20	6	7.10	0	0.00	84	100	3.64
X2.7	4	4.80	50	59.50	21	25.00	8	9.50	1	1.20	84	100	3.57
X2.8	17	20.20	53	63.10	10	11.90	4	4.80	0	0.00	84	100	3.99
X2.9	7	8.30	56	66.70	13	15.50	8	9.50	0	0.00	84	100	3.74
													3.63

Sumber: Data Primer Diolah

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 84 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Kepuasan Kerja. Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,63. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kategori penilaian yang baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	13	15.48	59	70.24	6	7.14	6	7.14	0	0.00	84	100	3.94
Y2	15	17.86	52	61.90	12	14.29	5	5.95	0	0.00	84	100	3.92
Y3	18	21.43	51	60,70	8	9.50	7	8.33	0	0.00	84	100	3.95
Y4	16	19.00	52	61,90	6	7.10	9	10.71	1	1.19	84	100	3.87
Y5	17	20.24	49	58.30	13	15.50	4	4.76	1	1.19	84	100	3.92
Y6	15	17.86	50	59,50	11	13.10	8	9.52	0	0.00	84	100	3.86
Y7	19	22.62	50	59.50	12	14.30	3	3.57	0	0.00	84	100	4.01
Y8	13	15.48	48	57.10	11	13.10	12	14.29	0	0.00	84	100	3.74
Y9	16	19.05	51	60.70	12	14.30	5	5.95	0	0.00	84	100	3.93
													3.90

Sumber: Data Primer Diolah

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 84 responden, didapatkan penilaian Tentang Variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan Variabel Kinerja

Karyawan secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,90. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki kategori penilaian yang baik.

4.3 Hasil Penelitian (Perhitungan dan Pengolahan Data)

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.3.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Sugiyono, 2018).

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) *product moment*. Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 21 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.615	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.687	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.738	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.637	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.594	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.658	0.000	0.3	Valid
X1.7	0.668	0.000	0.3	Valid
X1.8	0.654	0.000	0.3	Valid
X1.9	0.540	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.587	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.718	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.628	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.728	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.676	0.000	0.3	Valid
X2.6	0.635	0.000	0.3	Valid
X2.7	0.518	0.000	0.3	Valid
X2.8	0.632	0.000	0.3	Valid
X2.9	0.641	0.000	0.3	Valid
Y1.1	0.684	0.000	0.3	Valid
Y1.2	0.680	0.000	0.3	Valid
Y1.3	0.722	0.000	0.3	Valid
Y1.4	0.681	0.000	0.3	Valid
Y1.5	0.582	0.000	0.3	Valid
Y1.6	0.748	0.000	0.3	Valid
Y1.7	0.696	0.000	0.3	Valid
Y1.8	0.748	0.000	0.3	Valid
Y1.9	0.613	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2018).

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,7 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal). Hasil dari uji reliabilitas variabel disajikan pada tabel 4.9:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	0,824	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,820	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,857	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,7. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini harus dilakukan untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS ver. 21.0 selanjutnya diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan yaitu H_0 : residual tersebar normal dan H_1 : residual tidak tersebar normal. Jika nilai sig. (p -value) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10:

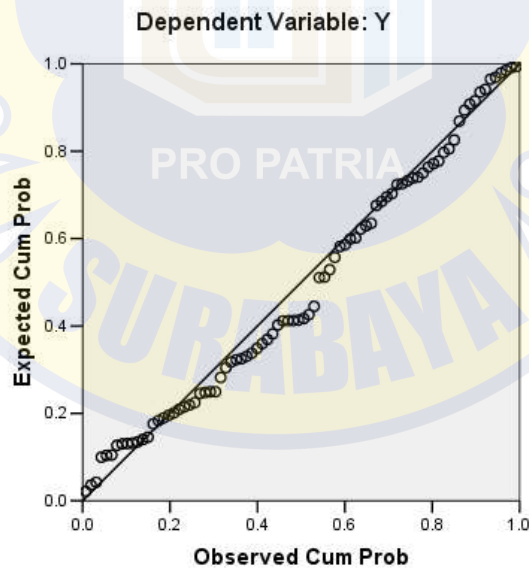
Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)
Komunikasi (X1)	0,058
Kepuasan Kerja (X2)	0,319
Kinerja Karyawan (Y)	0,053
<i>Unstandardized Residual</i>	0,385

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. lebih besar dari 0.05. Maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Untuk uji P-P Plot dapat dilihat pada Gambar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 P-P Plot

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.



4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance* > 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.743	1.347
X2	0.743	1.347

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4.11, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Komunikasi (X_1) adalah 0.743
- Tolerance untuk Kepuasan Kerja (X_2) adalah 0.743

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *Tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF < 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas:

- VIF untuk Komunikasi (X_1) adalah 1,347
- VIF untuk Kepuasan Kerja (X_2) adalah 1,347

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

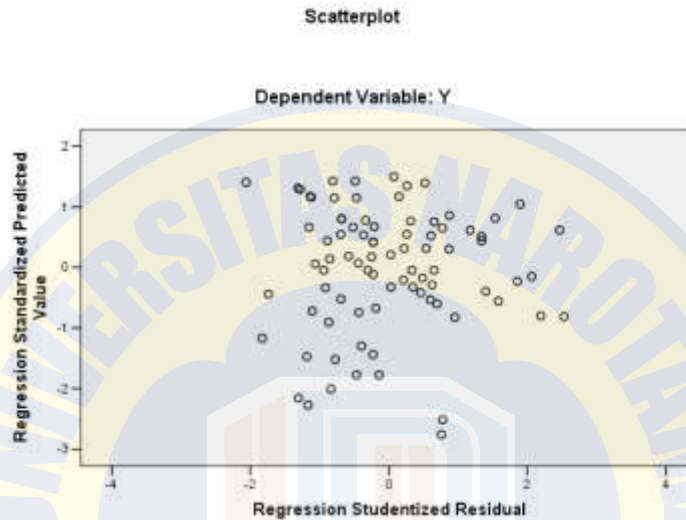
Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji

dilakukan dengan Uji *Scatter Plot*. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Prosedur uji dilakukan dengan Uji Glejser. Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Uji Glejser

Variabel	Sig.
Komunikasi (X1)	0,826
Kepuasan Kerja (X2)	0,485

Sumber: Data Primer Diolah

Dengan melihat Tabel 4.12, dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa nilai Sig. seluruh variabel adalah $> \alpha$ ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

4.3.3.1 Persamaan Regresi

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Komunikasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 21.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.13

Tabel 4.13
Persamaan Hasil Regresi

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	B
(Constant)	4,083
X1	0,481
X2	0,438

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.13 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,083 + 0,481 X_1 + 0,438 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 4,083, menunjukkan bahwa rata – rata Kinerja Karyawan jika tidak ada variabel bebas bernilai 4,083.
- $b_1 = 0,481$, artinya Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,481 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Komunikasi). Jadi apabila Komunikasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,481 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- $b_2 = 0,438$, artinya Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,438 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Kepuasan Kerja), Jadi apabila Kepuasan Kerja

mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,438 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Komunikasi dan Kepuasan Kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan. Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diketahui bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibanding variabel kepuasan kerja karena nilai koefisien regresi yang lebih besar yaitu $0,481 > 0,438$ dilihat dari *Unstandardized Coefficients* di tabel *coefficient*.

4.3.4 Analisis Korelasi dan Determinasi

4.3.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Komunikasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2)) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) digunakan nilai R^2 . Nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary	
Adjusted R^2 (Koefisien Determinasi)	0,582
R (Koefisien Korelasi)	0,769

Sumber: Data Primer Diolah

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.14 diperoleh hasil *Adjusted R^2* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,582. Artinya bahwa 58,2% Variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Komunikasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 41,8% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Komunikasi dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Kinerja Karyawan, nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0.769, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Komunikasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

4.3.4.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

4.3.4.2.1 Hipotesis I (Uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk menguji keberartian secara simultan pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y). Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 4.15
Uji F

F hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
58,690	3,109	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai F hitung sebesar 58,690. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2; db residual = 82) adalah sebesar 3,109. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $58,690 > 3,109$ atau nilai sig F (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

4.3.4.2.2 Hipotesis II (Uji t)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari Uji t dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel Terikat	Variabel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X1	5.977	1.989	0.000	Signifikan

	X2	4.755	1.989	0.000	Signifikan
--	----	-------	-------	-------	------------

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis pertama

Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t antara X_1 (Komunikasi) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 5,977. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; $df = 82$) adalah sebesar 1,989. Karena t hitung > t tabel yaitu $5,977 > 1,989$ atau nilai sig t ($0,000$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1

(Komunikasi) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Komunikasi atau dengan meningkatkan Komunikasi maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

b. Pengujian Hipotesis kedua

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t antara X_2 (Kepuasan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,755. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; $df = 82$) adalah sebesar 1,989. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,755 > 1,989$ atau nilai sig t ($0,000$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Kepuasan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kepuasan Kerja atau dengan meningkatkan Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Komunikasi karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

4.4 Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini diambil sebanyak 84 orang yang telah menjadi responden. Uji Instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari r tabel yang berarti tiap – tiap *item* variable adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa *item – item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha*

cronbach yang dimana setiap *variable* ditemukan sudah reliabel karena nilai dari *alpha cronbach* lebih besar dari 0,7.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.10 yang dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, dengan nilai signifikan yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya *unstandardized* terdistribusi normal. Kemudian uji kedua yaitu uji Multikolinearitas yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.11 dan gambar 4.1 dengan nilai *tolerance* masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar *variable* bebas. Uji ketiga yaitu uji heteroskedastisitas yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 dengan hasil yang menggunakan diagram *scatter plot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Metode Penelitian yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil temuan dalam tabel persamaan regresi. Komunikasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan memiliki arah positif, yang dimana apabila Komunikasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) semakin baik maka akan menyebabkan baiknya Kinerja Karyawan (Y).

4.4.1 Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial didapatkan nilai t hitung $5,977 > t$ tabel $1,990$ atau Signifikansi t $0,000 < 0,05$, maka H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh positif yang signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan ditolak dan H_a yang berbunyi ada pengaruh positif yang signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan diterima. Nilai koefisien regresi parsial (b_1) variabel Komunikasi bernilai $0,481$ yang artinya jika komunikasi karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan naik sebesar $0,481$. Dengan demikian kesimpulannya adalah Variabel Komunikasi (X_1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pernyataan ini diperkuat dengan pernyataan dari (Samsuddin, 2018) yaitu komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Sementara dari jurnal (Nurmaidah Br Ginting, 2018)

menyatakan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Sementara dari jurnal (Kiswanto, 2010) juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kaltim Post Samarinda.

4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial didapatkan nilai t_{hitung} 4,755 > t_{tabel} 1,990 atau Signifikansi t 0,000 < 0,05, maka H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditolak dan H_a yang berbunyi ada pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima. Nilai koefisien regresi parsial (b_1) Variabel Kepuasan Kerja bernilai 0,438 yang berarti jika kepuasan kerja karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,438. Dengan demikian kesimpulannya adalah Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pernyataan ini diperkuat dengan pernyataan dari (Samsuddin, 2018) yaitu kondisi eksternal perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja disini bisa diartikan seperti kondisi kerja, kelompok kerja, komponen pekerjaan, dan lain-lain. Sementara dari jurnal (Damayanti et al., 2018) menyatakan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan. Sementara dari jurnal (Febriyana, 2015) menyatakan bahwa PT. Kabepe Chakra memiliki kepuasan kerja karyawan yang kuat, seperti yang terdapat dalam garis kontinum dengan persentase rata-rata kepuasan kerja sebesar 72,78% yang berada pada kategori tinggi. Artinya, rata-rata karyawan PT. Kabepe Chakra telah merasa puas baik dalam aspek psikologi, sosial, fisik dan finansial mereka dalam bekerja.

4.4.3 Pengaruh Komunikasi (X_1) Dan Kepuasan Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi secara simultan didapatkan nilai F_{hitung} 58,690 > F_{tabel} 3,109 atau Signifikansi F 0,000 < 0,05, maka hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.