

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Sekolah Interdisiplin Manajemen dan Teknologi (SIMT) didirikan pada tahun 2021 berdasarkan Peraturan Rektor ITS No. 11/2021 tanggal 19 Maret 2021 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Sekolah di lingkungan Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Prodi MMT berkolaborasi dengan MarkPlus Institute, menghadirkan spesialisasi bidang keahlian baru dalam TechnoMarketing. Membuka program studi baru yaitu Magister Inovasi Sistem dan Teknologi (MIST). Program Profesi Insinyur (PPI) yang didirikan pada tahun 2007 bergabung dengan SIMT. Terbentuk sebuah unit pengelola pendidikan non-gelar, yang berada di bawah SIMT. Responden dalam penelitian ini adalah menggunakan karyawan SIMT-ITS Surabaya, yang terdiri dari PNS maupun Non PNS baik pria maupun wanita yang merupakan sumber daya manusia yang berperan penting pada keberlangsungan operasi perusahaan.

Uraian pada bab ini membahas tentang penggambaran objek penelitian dan deskripsi data hasil penelitian yang meliputi profil responden serta distribusi jawaban responden beserta deskripsi variabel-variabel penelitian yang ada di dalamnya. Selanjutnya, melakukan analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan mengenai pengaruh Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan SIMT-ITS Surabaya. Penyebaran kuesioner penelitian ini dilakukan secara *online* untuk mengumpulkan data dan dilaksanakan pada bulan Desember 2024 dengan total responden sebanyak 42 karyawan.

4.1.1. Visi Misi Objek Penelitian

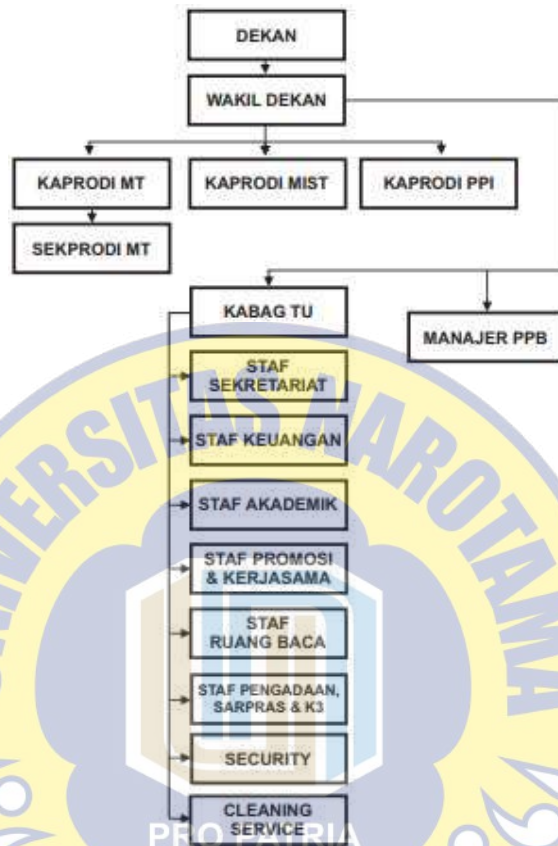
1. Visi

Menjadi sekolah pascasarjana dalam bidang Manajemen dan Teknologi yang adaptif dan inovatif dengan reputasi internasional dan menjadi rujukan nasional.

2. Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan interdisiplin pada tingkat pascasarjana dalam bidang ilmu manajemen dan teknologi untuk bekal peserta didik dengan kemampuan analisis dan keterampilan manajerial.
- b. Menyelenggarakan penelitian terapan maupun layanan industri pada bidang manajemen dan teknologi yang memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja industri.

4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi SIMT-ITS Surabaya (2025)

4.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.2.1. Profil Responden

Profil responden merupakan karakteristik responden yang menjelaskan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil profil responden sebanyak 42 karyawan SIMT-ITS Surabaya.

Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-Laki	29	69%
Perempuan	13	31%

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Jumlah	42	100

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2025)

Sesuai tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan responden perempuan. Jumlah responden laki-laki berjumlah 29 orang sementara jumlah responden wanita berjumlah 13 orang.

Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Total	Presentase (%)
Dekan	1	2,4%
Wakil Dekan	1	2,4%
Sekretaris MMT	1	2,4%
Dosen	3	7,1%
Manajer Senior PPB	1	2,4%
Kepala Bagian TU	1	2,4%
Sekretariat	2	4,8%
Promosi	4	9,4%
Admin Umum	1	2,4%
Kuangan	2	4,8%
Akademik	5	11,9%
Pengadaan	1	2,4%
Staff PPI	1	2,4%
Staff Ruang Baca	3	7,1%
Sarana dan Prasarana	2	4,8%
Satpam	8	19%
Cleaning Service	5	11,9%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2025)

4.2.2. Distribusi Jawaban Responden

Distribusi jawaban dari responden yang diperoleh dari penelitian menggambarkan jawaban responden terhadap setiap indikator ataupun pernyataan variabel yang dihitung sesuai

dengan *mean* dan *standard deviation*. Nilai *mean* data dengan skala Likert yang diterapkan dalam penelitian ini dapat dikategorikan dengan perhitungan interval kelas yaitu:

$$\begin{aligned}\text{Nilai Interval Kelas} &= (\text{nilai tertinggi} - \text{nilai paling rendah}) \div \text{total kelas} \\ &= (5 - 1) \div 5 \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan nilai interval kelas, diperoleh tingkatan penilaian jawaban responden dengan batasan sebesar 0,8 yaitu:

Tabel 4. 3 Tingkat Kategori Jawaban Responden

Nilai Mean	Kategori	
	Tingkatan	Kode
1,00 hingga 1,80	Sangat Tidak Setuju	STS
1,81 hingga 2,60	Tidak Setuju	TS
2,62 hingga 3,40	Cukup Setuju	CS
3,41 hingga 4,20	Setuju	S
4,21 hingga 5,00	Sangat Setuju	SS

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2025)

Distribusi jawaban responden dapat diketahui dari nilai *mean* dan *standart deviation* yang didapatkan. Apabila nilai *standart deviation* memiliki nilai yang paling kecil dari *mean*, maka nilai *mean* tersebut bisa dinyatakan baik, bersifat homogen, dan merepresentasikan keseluruhan data. Penjelasan distribusi jawaban responden atas setiap indikator variabel penelitian melalui nilai *mean* serta *standart deviation* disajikan diantaranya

4.2.2.1. Deskripsi Variabel Komunikasi Interpersonal (X1)

Komunikasi Interpersonal adalah bagian dari variabel independen penelitian dengan proksi sebagai X1 yang diukur dengan lima (5) butir pertanyaan. Hasil analisis deskriptif yaitu:

Tabel 4. 4 Deskriptif Indikator dan Variabel Komunikasi Interpersonal

Indikator/Pertanyaan		Mean	Std. Deviation
X1.1	Saya merasa rekan kerja saya selalu terbuka dalam menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.	4,47	0,67

Indikator/Pertanyaan		Mean	Std. Deviation
X1.2	Rekan kerja saya menunjukkan pengertian terhadap situasi yang saya hadapi.	3,80	0,83
X1.3	Rekan kerja saya memberikan solusi yang membantu saat saya menghadapi kesulitan.	4,26	0,62
X1.4	Komunikasi dengan rekan kerja saya selalu dilakukan dalam suasana yang menyenangkan.	4,33	0,81
X1.5	Semua anggota tim dihargai tanpa melihat jabatan atau posisi mereka.	4,50	0,83
Mean Komunikasi Interpersonal		4,27	0,75

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 29 (2025)

Sesuai dengan Tabel 4.4 menemukan hasil, Komunikasi Interpersonal (X1) menunjukkan nilai rata-rata atau *mean* sebesar 4,27 dengan *standart deviation* sebesar 0,75. Hasil *mean* yang diperoleh dapat diartikan bahwa, rata-rata responden secara umum sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Komunikasi Interpersonal (X1). *Standart deviation* yang diperoleh pada variabel Komunikasi Interpersonal (X1) lebih kecil dibanding nilai *mean*. Sehingga mempunyai arti bahwa data dari variabel Komunikasi Interpersonal (X1) menunjukkan distribusi yang homogen, sehingga tidak terdapat perbedaan nilai yang signifikan diantara butir pernyataan satu dengan lainnya.

Dalam Tabel 4.4 juga menemukan, butir pertanyaan variabel Komunikasi Interpersonal (X1) yang memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu pada pernyataan “Semua anggota tim dihargai tanpa melihat jabatan atau posisi mereka” dengan nilai sebesar 4,50. Hasil tersebut dikategorikan sebagai tingkatan sangat setuju. Artinya, butir pernyataan tersebut diidentifikasi sebagai indikator yang kuat dalam membentuk variabel Komunikasi Interpersonal (X1). Rata-rata responden sebagai karyawan berpendapat bahwa, karyawan dapat berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan tanpa melihat posisi yang mereka miliki. Oleh karena itu, Komunikasi Interpersonal yang baik harus dipertahankan agar dapat menciptakan hubungan yang baik sesama karyawan.

4.2.2.2. Deskripsi Variabel Penempatan Kerja (X2)

Penempatan Kerja adalah bagian variabel independen penelitian dengan proksi sebagai X2 yang diukur dengan enam (6) butir pertanyaan. Hasil analisis deskriptif yaitu:

Tabel 4. 5 Deskripsi Indikator dan Variabel Penempatan Kerja

Indikator/Pertanyaan		Mean	Std. Deviation
X2.1	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan dalam pekerjaan ini.	4,23	1,05
X2.2	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	4,14	0,84
X2.3	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan tugas atau tanggung jawab yang diberikan ditempat kerja.	4,04	0,82
X2.4	Kemampuan saya memungkinkan saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	4,45	0,70
X2.5	Saya merasakan bahwa keahlian saya sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini.	4,33	0,81
X2.6	Saya dapat menggunakan keahlian saya secara maksimal dalam posisi saya saat ini.	4,54	0,83
Mean Penempatan Kerja		4,28	0,84

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 29 (2025)

Sesuai dengan Tabel 4.5 menemukan hasil, Penempatan Kerja (X2) menunjukkan nilai rata-rata atau *mean* besarnya 4,28 dengan *standart deviation* besarnya 0,84. Hasil *mean* yang diperoleh dapat diartikan bahwa, rata-rata responden secara umum sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Penempatan Kerja (X2). *Standart deviation* yang diperoleh pada variabel Penempatan Kerja (X2) lebih kecil dibanding nilai *mean*. Sehingga mempunyai arti bahwa data dari variabel Penempatan Kerja (X2) menunjukkan distribusi yang homogen, sehingga tidak terdapat perbedaan nilai yang signifikan diantara butir pernyataan satu dengan lainnya.

Dalam Tabel 4.5 juga menemukan, butir pertanyaan variabel Penempatan Kerja (X2) yang memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya dapat menggunakan keahlian saya secara maksimal dalam posisi saya saat ini” dengan nilai sebesar 4,54. Hasil tersebut dikategorikan sebagai tingkatan sangat setuju. Artinya, butir pernyataan tersebut diidentifikasi sebagai indikator yang kuat dalam membentuk variabel Penempatan Kerja (X2). Rata-rata responden sebagai karyawan berpendapat bahwa, karyawan dapat menggunakan keahliannya secara maksimal pada posisi yang mereka emban saat ini. Oleh karena itu, karyawan berusaha semaksimal mungkin bertanggung jawab untuk menyelesaikan perkerjaan yang telah mereka dapatkan.

4.2.2.3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen Organisasi adalah bagian variabel independen penelitian dengan proksi sebagai X3 yang diukur dengan sembilan (9) butir pertanyaan. Hasil analisis deskriptif yaitu:

Tabel 4. 6 Deskripsi Indikator dan Variabel Komitmen Organisasi

Indikator/Pertanyaan		Mean	Std. Deviation
X3.1	Saya sangat senang bisa menjadi bagian dari perusahaan ini.	4,64	0,48
X3.2	Saya akan merasa kehilangan jika harus meninggalkan perusahaan ini.	3,59	0,88
X3.3	Saya merasa perusahaan ini sangat berarti bagi saya secara pribadi.	4,45	0,67
X3.4	Saya bertahan di perusahaan ini karena sulitnya mendapatkan pekerjaan lain yang setara.	3,14	1,04
X3.5	Saya merasa jika meninggalkan perusahaan ini akan berdampak buruk pada karir saya.	3,26	1,21
X3.6	Saya merasa manfaat yang saya dapatkan di sini sulit didapatkan di tempat lain.	4,16	0,65
X3.7	Saya merasa loyalitas kepada perusahaan ini adalah hal yang penting.	4,61	0,53
X3.8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	3,69	1,31
X3.9	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	4,54	0,73
Mean Komitmen Organisasi		4,00	0,83

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 29 (2025)

Sesuai dengan Tabel 4.6 menemukan hasil, Komitmen Organisasi (X3) menunjukkan nilai rata-rata atau *mean* besarnya 4,00 dengan *standart deviation* besarnya 0,83. Hasil *mean* yang diperoleh dapat diartikan bahwa, rata-rata responden secara umum setuju dengan pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Komitmen Organisasi (X3). *Standart deviation* yang diperoleh pada variabel Komitmen Organisasi (X3) lebih kecil dibanding nilai *mean*. Sehingga mempunyai arti bahwa data dari variabel Komitmen Organisasi (X3) menunjukkan distribusi yang homogen, sehingga tidak terdapat perbedaan nilai yang signifikan diantara butir pernyataan satu dengan lainnya.

Dalam Tabel 4.6 juga menemukan, butir pertanyaan variabel Komitmen Organisasi (X3) yang memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya sangat senang bisa

menjadi bagian dari perusahaan ini” dengan nilai sebesar 4,64. Hasil tersebut dikategorikan sebagai tingkatan sangat setuju. Artinya, butir pernyataan tersebut diidentifikasi sebagai indikator yang kuat dalam membentuk variabel Komitmen Organisasi (X3). Rata-rata responden sebagai karyawan berpendapat bahwa, mereka sangat senang bisa menjadi bagian dari perusahaan ini. Oleh karena itu, karyawan merasakan lingkungan kerja yang positif, sehingga mereka merasa nyaman bekerja pada perusahaan tersebut.

4.2.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah variabel dependen penelitian dengan proksi sebagai Y yang diukur dengan lima (5) butir pertanyaan. Hasil analisis deskriptif yaitu:

Tabel 4. 7 Deskripsi Indikator dan Variabel Kinerja Karyawan

	Indikator/Pertanyaan	Mean	Std. Deviation
Y.1	Saya berusaha melakukan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga hasilnya memuaskan.	4,40	0,82
Y.2	Saya secara konsisten menyelesaikan semua tanggung jawab pekerjaan saya dalam waktu yang telah ditentukan.	4,30	0,60
Y.3	Saya mengatur prioritas pekerjaan untuk memastikan semua tugas selesai tepat waktu.	4,40	0,76
Y.4	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,45	0,83
Y.5	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam memenuhi tugas – tugas pekerjaan saya.	4,61	0,58
Mean Kinerja Karyawan		4,43	0,71

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 29 (2025)

Sesuai dengan Tabel 4.7 menemukan hasil, Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai rata-rata atau *mean* besarnya 4,43 dengan *standart deviation* besarnya 0,71. Hasil *mean* yang diperoleh dapat diartikan bahwa, rata-rata responden secara umum setuju dengan pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Kinerja Karyawan (Y). *Standart deviation* yang diperoleh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih kecil dibanding nilai *mean*. Sehingga mempunyai arti bahwa data dari variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan distribusi homogen, sehingga tidak ada perbedaan nilai yang signifikan diantara butir pernyataan satu dengan lainnya.

Dalam Tabel 4.7 juga menemukan, butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam memenuhi tugas – tugas pekerjaan saya” dengan nilai sebesar 4,61. Hasil tersebut dikategorikan sebagai tingkatan sangat setuju. Artinya, butir pernyataan tersebut diidentifikasi sebagai indikator yang kuat dalam membentuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Rata-rata responden sebagai karyawan berpendapat bahwa, mereka memiliki tanggung jawab yang tinggi pada masing masing tugas yang telah mereka miliki. Oleh karena itu, indikator komitmen yang diwakili oleh kemampuan untuk melaksanakan tugas dapat dipertahankan sebagai pendorong kinerja karyawan yang kuat dalam suatu organisasi.

4.3. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.3.1. Uji Validitas

Tabel 4. 8 Hasil Instrumen Data Validitas

Variabel	Pernyataan/ Indikator	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Simpulan
Komunikasi Interpersonal (X1)	X1.1	0,806	<0,001	Valid
	X1.2	0,792	<0,001	Valid
	X1.3	0,723	<0,001	Valid
	X1.4	0,693	<0,001	Valid
	X1.5	0,688	<0,001	Valid
Penempatan Kerja (X2)	X2.1	0,580	<0,001	Valid
	X2.2	0,776	<0,001	Valid
	X2.3	0,668	<0,001	Valid
	X2.4	0,747	<0,001	Valid
	X2.5	0,827	<0,001	Valid
	X2.6	0,857	<0,001	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,471	0,002	Valid
	X3.2	0,447	0,003	Valid
	X3.3	0,483	0,001	Valid
	X3.4	0,733	<0,001	Valid
	X3.5	0,712	<0,001	Valid
	X3.6	0,646	<0,001	Valid
	X3.7	0,406	0,008	Valid
	X3.8	0,654	<0,001	Valid
	X3.9	0,563	<0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,792	<0,001	Valid
	Y.2	0,774	<0,001	Valid
	Y.3	0,721	<0,001	Valid
	Y.4	0,762	<0,001	Valid
	Y.5	0,841	<0,001	Valid

Sumber: Data Olahan IBM Statistics 29 (2025)

Data Tabel 4.8 hasil uji instrumen data validitas didapatkan dari seluruh pernyataan atau indikator pada variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), serta Kinerja Karyawan (Y) setiap variabel memiliki nilai Pearson Correlation atau $r_{Person} > df = N - 2 = 42 - 2 = 40 = 0,3044$ (r Tabel Product Moment) dan nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$. Sesuai dari perolehan nilai tersebut, dapat dipastikan bahwa pernyataan atau indikator di setiap variabel penelitian dipastikan valid, sehingga data yang mewakili indikator bisa digunakan sebagai pengujian pada penelitian ini.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Instrumen Reliabilitas

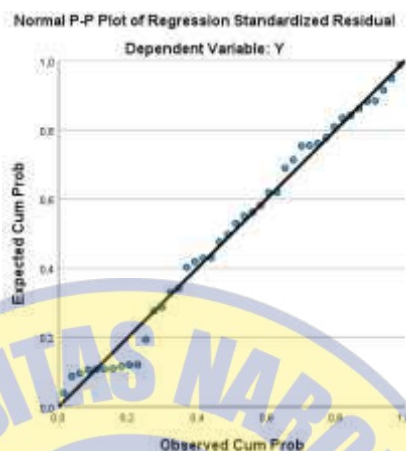
Variabel	Croanbach Alpha	Simpulan
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,778	Reliabel
Penempatan Kerja (X2)	0,838	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,733	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,829	Reliabel

Sumber: Data Olahan IBM Statistics 29 (2025)

Pada Tabel 4.9 hasil uji instrumen data reliabilitas Cronbach Alpha dari masing-masing variabel penelitian yang dihasilkan terbagi atas Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), serta Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $> 0,06$. Berdasarkan hasil dari nilai uji instrumen penelitian tersebut, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan data yang mewakili variabel dapat digunakan sebagai pengujian pada penelitian ini.

4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1. Uji Normalitas



Gambar 3. Grafik P Plot Normalitas P

Pada Gambar 3 hasil dari grafik P Plot untuk normalitas P menunjukkan distribusi atau titik-titik data yang mengikuti garis linearitas diagonal regresi, sehingga data didistribusikan secara normal atau mencapai aturan asumsi klasik normalitas. Grafik tersebut dapat ditunjukkan dengan jelas dalam hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil dibawah ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20360277
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.071
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculate from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Data Olahan IBM Statistics 29 (2025)

Pada Tabel 4.10 Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa hasil Unstandardized Residual mempunyai angka Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 sehingga dapat dipastikan berdistribusi normal atau memenuhi kaidah normalitas. Nilai ini

sesuai dengan hasil grafik P plot sebelumnya, sehingga data penelitian ini dapat digunakan untuk menguji estimasi dari model penelitian.

4.3.3.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Coefficient ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constans)	20.640	.520		39.683	<.001		
	X1	-.089	.014	-.598	-6.336	<.001	.951	1.051
	X2	.099	.014	.680	7.189	<.001	.946	1.057
	X3	.024	.008	.297	3.130	.003	.942	1.061
a. Dependent Variabel: Y								

Sumber: Data Olahan IBM Statistics 29 (2025)

Dalam Tabel 4.11 Nilai Collinearity Statistics Variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang masing-masing memiliki angka Tolerance > 0,100 serta VIF < 10,00. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh data yang mewakili variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas atau memenuhi kaidah asumsi klasik multikolinearitas, sehingga data dapat digunakan untuk pengujian estimasi model penelitian ini.

4.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstanddardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.062	.283		.218	.828
	X1	.009	.008	.183	1.121	.269
	X2	-.002	.008	-.043	-.261	.795
	X3	-.001	.004	-.028	-.169	.866

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data Olahan IBM Statistics 29 (2025)

Dalam Tabel 4.12 bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) atas Absolute Residual (ABSRES) masing-masing memiliki signifikansi > 0,05 artinya bahwa data tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga bisa digunakan untuk pengujian estimasi model pada penelitian ini.

4.3.4. Model Analisis Data

4.3.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 13 Persamaan Estimasi Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.640	.520		39.683
	X1	-.089	.014	-.598	-6.336
	X2	.099	.014	.680	7.189
	X3	.024	.088	.297	3.130
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data Olahan IBM Statistics 29 (2025)

Sesuai dengan Tabel 4.13 diperoleh persamaan regresi linier berganda dari model penelitian yang dihasilkan melalui Unstandardized Coefficients pada bagian B (nilai koefisien yang dihasilkan sudah termasuk error) sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 20,640 + -0,089X_1 + 0,099X_2 + 0,024X_3 + 0,520$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda yang telah diperoleh, dapat diterangkan diantaranya:

- Nilai konstanta (α) besarnya 20,640 adalah konstan dimana kondisi ketika variabel Kinerja Karyawan (Y) belum disebabkan oleh variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3).

- b. Nilai β_1 X1 (nilai koefisien regresi X1) besarnya -0,089 adalah variabel Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki nilai negatif signifikan dengan nilai constant atas Kinerja Karyawan (Y), yang berarti 1 (satu) satuan variabel Komunikasi Interpersonal (X1) akan mengalami kenaikan namun nilai constant Kinerja Karyawan (Y) mengalami penurunan dengan asumsi bahwa, variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.
- c. Nilai β_2 X2 (nilai koefisien regresi X2) besarnya 0,099 adalah variabel Penempatan Kerja (X2) memiliki dampak positif atas Kinerja Karyawan (Y), yang berarti setiap 1 (satu) satuan variabel Penempatan Kerja (X2) akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) besarnya 0,099 dengan asumsi bahwa, variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.
- d. Nilai β_3 X3 (nilai koefisien regresi X3) besarnya 0,024 adalah variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki dampak positif atas Kinerja Karyawan (Y), yang berarti setiap 1 (satu) satuan variabel Komitmen Organisasi (X3) akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) besarnya 0,024 dengan asumsi bahwa, variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.
- e. Nilai error mengukur seberapa akurat model regresi untuk memprediksi hasil berdasarkan variabel independen. Nilai error yang dihasilkan dari persamaan ini adalah sebesar 0,520.

4.3.5. Pengujian Hipotesis

4.3.5.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.653	.211
a. Predictors: (Constant), X3,X1,X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Olahan IBM Statistics 29 (2025)

Pada Tabel 4.14 hasil nilai R didapatkan besarnya 0,824 sehingga menunjukkan variabel independen muncul sebagai prediktor untuk kategori sedang. Dalam Tabel 4.14 juga menemukan Adjusted R Square besarnya 0,653 atau 65,3%. Artinya kontribusi bahwa seluruh variabel independen yang dibagi atas Komunikasi

Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), serta Komitmen Organisasi (X3) atas variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) yaitu 65,3% sedangkan sisanya 34,7% disebabkan oleh dampak lain yang tidak ada pada penelitian ini.

4.3.5.2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. 15 Uji F Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.582	3	1.194	26.696	<.001 ^b
	Residual	1.700	38	.045		
	Total	5.282	41			
a. Dependent Variable (Y)						
b. Predictors: (Constant), X3,X1,X2						

Sumber: Data Olahan IBM Statistics 29 (2025)

Pada Tabel 4.15 didapatkan perolehan nilai signifikan dari pengujian Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), serta Komitmen Organisasi (X3) secara simultan adalah 0,001 dengan f hitung 26,696. Sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), serta Komitmen Organisasi (X3) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung $26,696 > f \text{ tabel } 2,851$ yang artinya variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), serta Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

4.3.5.3. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4. 16 Uji T Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.640	.520		39.683	<.001
	X1	-.089	.014	-.598	-6.336	<.001
	X2	.099	.014	.680	7.189	<.001
	X3	.024	.088	.297	3.130	.003
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Olahan IBM Statistics 29 (2025)

1. Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $-6,336 > 2,024$. Oleh karena itu, Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Penempatan Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $7,189 > 2,024$. Oleh karena itu Penempatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Komitmen Organisasi (X3) menunjukkan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3,130 > 2,024$. Oleh karena itu Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal (X1) menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) memberikan dampak negatif dan signifikan secara parsial. Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $-0,089$. Apabila nilai Komunikasi Interpersonal (X1) ditingkatkan sebesar $0,089$ maka akan mengalami penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,089$ satuan skala. Dikarenakan Komunikasi Interpersonal pada perusahaan tersebut terjadi ketidakjelasan dalam berkomunikasi secara interpersonal sehingga menyebabkan kesalah pahaman, memiliki perbedaan pendapat pada setiap karyawan dan tidak tersampainya komunikasi dengan baik, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan Kinerja Karyawan menurun. Hal tersebut didukung oleh jurnal (Mamonto, Nelwan, dan Sendow, 2020) menemukan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil signifikansi tersebut diartikan bahwa, tinggi atau rendahnya Komunikasi Interpersonal di perusahaan atau organisasi, akan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. Dari jawaban responden ditemukan variabel Komunikasi Interpersonal (X1) mempunyai nilai *mean* besarnya $4,27$ yang dimana responden rata-rata menjawab sangat setuju pada setiap item pertanyaan kuesioner untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X1). Nilai *mean* yang dihasilkan lebih tinggi dari nilai *standart deviation* yang dihasilkan, yang artinya data tersebut bersifat homogen.

Analisis deskripsi variabel Komunikasi Interpersonal (X1) penelitian ini yaitu pernyataan mengenai “Semua anggota tim dihargai tanpa melihat jabatan atau posisi mereka” yang memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu sebesar 4,50. Artinya, karyawan mampu berkomunikasi sesama karyawan maupun atasan tanpa melihat jabatan yang mereka miliki. Sehingga dengan Komunikasi Interpersonal yang baik mampu menciptakan kerjasama dengan rekan kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik.

Hasil signifikansi yang didapatkan pada penelitian ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu dari (Rashuan et al., 2020; Ruby dan Prahiawan, 2024; Suryanto et al., 2024) yang menemukan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki dampak signifikan atas Kinerja Karyawan pada sebuah perusahaan.

H1: Komunikasi Interpersonal berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (H1: Diterima)

4.4.2. Pengaruh Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Penempatan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,099. Apabila Penempatan Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami Kenaikan sebesar 0,099. Yang artinya jika Variabel Penempatan Kerja mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan juga. Nilai signifikansi Uji T < 0,05 dihasilkan dari variabel Penempatan Kerja (X2) atas Kinerja Karyawan (Y) yakni besarnya 0,001 berarti signifikan, sehingga hipotesis kedua (H2) penelitian ini diterima.

Hasil signifikansi tersebut diartikan bahwa, tinggi atau rendahnya Penempatan Kerja di perusahaan atau organisasi, akan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. Dari jawaban responden ditemukan variabel Penempatan Kerja (X2) mempunyai nilai *mean* besarnya 4,28 yang dimana responden rata-rata menjawab sangat setuju pada setiap item pertanyaan kuesioner untuk variabel Penempatan Kerja (X2). Nilai *mean* yang dihasilkan lebih tinggi dari nilai *standart deviation* yang dihasilkan, yang artinya data tersebut bersifat homogen.

Analisis deskripsi variabel Penempatan Kerja (X2) penelitian ini yaitu pernyataan mengenai “Saya dapat menggunakan keahlian saya secara maksimal dalam posisi saya saat ini” yang memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu sebesar 4,54. Artinya, setiap karyawan dapat menggunakan keahliannya secara maksimal pada posisi yang mereka emban saat ini. Oleh karena itu, karyawan berusaha semaksimal mungkin bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah mereka dapatkan.

Hasil signifikansi yang didapatkan pada penelitian ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu dari (Azliani et al., 2024; Hoesain et al., 2023; Klaas et al., 2021) yang menemukan bahwa Penempatan Kerja memiliki dampak signifikan atas Kinerja Karyawan pada sebuah perusahaan.

H2: Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (H2: Diterima)

4.4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai dengan hasil pengujian pengaruh Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,024. Apabila Komitmen Organisasi (X3) mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,024. Nilai signifikansi Uji T < 0,05 dihasilkan dari variabel Komitmen Organisasi (X3) atas Kinerja Karyawan (Y) yakni besarnya 0,001 berarti signifikan, sehingga hipotesis ketiga (H3) penelitian ini diterima.

Hasil signifikansi tersebut diartikan bahwa, tinggi atau rendahnya Komitmen Organisasi di perusahaan atau organisasi, akan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. Dari jawaban responden ditemukan variabel Komitmen Organisasi (X3) mempunyai nilai *mean* besarnya 4,00 yang dimana responden rata-rata menjawab setuju pada setiap item pertanyaan kuesioner untuk variabel Komitmen Organisasi. Nilai *mean* yang dihasilkan lebih tinggi dari nilai *standart deviation* yang dihasilkan, yang artinya data tersebut bersifat homogen.

Analisis deskripsi variabel Komitmen Organisasi (X3) penelitian ini yaitu pernyataan mengenai “Saya sangat senang bisa menjadi bagian dari perusahaan ini” yang memiliki nilai

mean tertinggi yaitu sebesar 4,64. Artinya, mereka sangat senang bisa menjadi bagian dari perusahaan ini. Oleh karena itu, karyawan merasakan lingkungan kerja yang positif, sehingga mereka merasa nyaman bekerja pada perusahaan tersebut.

Hasil signifikansi yang didapatkan pada penelitian ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu dari (Budiantara et al., 2022; Mahmud et al., 2021; Nasution et al., 2021) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi memiliki dampak signifikan atas Kinerja Karyawan pada sebuah perusahaan.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (H3: Diterima)

4.4.4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan bahwa, variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), serta Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasilnya dapat diketahui pada nilai signifikansi ANOVA yang dihasilkan dari variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), serta Komitmen Organisasi (X3) yang memiliki nilai $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung $26,696 > f$ tabel $2,851$, sehingga hipotesis keempat (H4) penelitian ini diterima. Hasil signifikansi berarti bahwa, tinggi atau rendahnya Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), serta Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama sama dalam suatu perusahaan, khususnya SIMT-ITS Surabaya akan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil yang telah diperoleh dari analisis simultan dapat diindikasikan bahwa, variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), serta Komitmen Organisasi (X3) bersifat layak ataupun fit. Artinya, setiap variabel dapat digunakan sebagai variabel independen pengukur terhadap model penelitian ini, dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen pengukur.

Pada implementasinya yaitu Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), serta Komitmen Organisasi (X3) dapat digunakan sebagai faktor kolaborasi untuk mendorong Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan, khususnya pada SIMT-ITS Surabaya.

Hasil signifikansi simultan yang didapatkan pada penelitian ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu dari (Armadhan et al., 2023; Azliani et al., 2024; Budiantara et al., 2022) yang mengemukakan bahwa Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja, dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan atas Kinerja Karyawan di sebuah Perusahaan.

H4: Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H4: Diterima)

