PENGENDALIAN DIRI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Len Industri (Persero))

PENULIS 1 : ADE MARLINA
E_mail : ade50971@gmail.com

PENULIS 2 : ISNIAR BUDIARTI
E_mail : isniar.budiarti@gmail.com
ade50971@gmail.com

PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the result of research related to the influence of locus of control and interpersonal communication on the oerformance of employees in PT Len Industries (Perseo) Bandung. Furthermore, the data that has been collected is then encoded and then processed using descriptive analysis to determine the respondent't response to each variable studied, then proceed with the path analysis with 46 repondendents. Because PT Len is a company engaged in the renewable industry, most of which are processed by machine. So that i can be seen that most of the respondents studied were men. From interpersonal communication variables obtained the highest and lowest percentage score was on indicators involving personal feedback or eksternal interaction and correlation relationship. Overall it can be seen that the percentage value obtained in the variable interpersonal communication. The value if referring to the criteria according to Umi Narimawati is quite good, so that it can be seen that interpersonal communication at PT Len Industri (Persero) is still relatively good.

Keywords: *locus of control, interpersonal communication, employee performance*

PENDAHULUAN

Menurut (Mangkunegara, 2009: 18) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sedangkan menurut Siswanto (dalam Muhammad, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh sesorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Jadi kualitas karyawan dalam bekerja menentukan bagaimana hasil yang akan karyawan tersebut dapatkan berikut kuantitas dalam bekerja pun akan membaik seiiring berjalannya waktu jika kualitas dalam bekerja ditingkatkan terus.

Menurut Greehalgh dan Rosenbal*t* (dalam Saleh, 2012 : 23) menyatakan bahwa, *locus of control* di artikan sebagai keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya".

Jadi keyakinan seseorang karyawan dalam bekerja sangatlah penting mengingat karyawan yang menyakini dirinya akan sukses tidak terlepas dari bagaimana dirinya hanya bergantung pada nasib saja namun tetap dibarengi dengan usaha dan kerja keras.

1. **Rumusan Masalah**
   1. Bagaimana *locus of control* pada PT. Len Industri (Persero).
   2. Bagimana komunikasi interpersonal pada PT. Len Industri (Persero).
   3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Len Industri (Persero).
   4. Apakah variabel *locus of control* berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal pada PT. Len Industri (Persero).
   5. Apakah variabel *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Len Industri (Persero).
   6. Apakah variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Len Industri (Persero).
2. **Kegunaan Penelitian**
   1. Bagi perusahaan

      Diharapkan dapat memberikan kontribusi penelitian dalam rangka mengetahui *locus of control* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan :

   2. Bagi pihak lain yang berkepentingan
      a. Dapat memberikan gambaran secara jelas mengenai pengaruh *locus of control* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi.
      b. Dapat dijadikan sebagai suatu bahan pertimbangan/tolak ukur maupun sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak lain yang mengadakan penelitian sejenis.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu sebagai suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Meskipun kinerja karyawan yang bekerja tidak bisa diukur dengan prestasi kerja namun kualitas tidak akan menghianati hasil dalam bekerja, jika karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaanya maka dia tidak akan mengejar prestasi atau jabatan diprusahaan akan tetapi akan lebih focus dalam bekerja dan menghasilkan yang terbaik untuk perusahaan tempat dimana ia bekerja.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) sebagai berikut :

a. Kualitas
b. Kuantitas
c. Konsistensi
d. Kerjasama
e. Sikap

Pengendalian Diri

Menurut Rotter yang dikutip dalam Prasetyo (2012) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan *"generalized belief that a person can or cannot control his own destiny"* jika diartikan cara seseorang karyawan menyikapi terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa tidak dapat mengendalikan perilakunya sendiri.

Locus of control eksternal yang dikemukakan Lee yang dikutip oleh Julianto

(2002) adalah individu yang eksternal *locus of control* nya tinggi akan mudah menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit untuk diselesaikan. Pengendalian diri seseorang tentunya bisa ditentukan oleh dirinya sendiri namun terlespas dari bagaimana seseorang tersebut menjalani hidupnya seperti jika menjadi seorang karyawan di suatu perusahaan atau organisasi, jika terjadi suatu hal yang tidak ingiinkan seperti kesalahan dalam bekerja, seorang karyawan tersebut tidak bisa lari dari masalah karena, sejak awal dia telah berkomitmen dengan perusahaan agar perusahaan memberikan karyawannya fasilitas, gaji, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga timbal baliknya karyawan mau tidak mau harus bisa berkontibusi di perusahaan tempat ia bekerja dan bertanggung jawab atas apa yang ia kerjakan.

Menurut Crider dalam agustina (2015) perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal yaitu :

1. *Locus of control* internal :
   - Suka bekerja keras
   - Memiliki insiatif yang tinggi
   - Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
   - Selalu mencoba untuk berfikir seefktif mungkin
   - Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
2. *Locus of control* eksternal :
   - Kurang memiliki inisiatif
   - Kurang mencari informasi
   - Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengendalikan.
   - Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
   - Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

Komunikasi Interpersonal

Menurut *Joseph A. Devito* "Komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau di antara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika".

komunikasi didalam perusahaan sangatlah penting bagi setiap individu dan karyawan yang bekerja karena seorang karyawan bekerja dengan cara berkomunikasi dengan karyawan yang lainnya baik itu, sesame karayawan atau dengan pimpinan sekalipun. Karena jika komunikasi tidak terjalin dengan baik antara karyawan ataupun pimpinana diperusahaan maka proses dalam bekerja pun akan terhambat salag satunya karena tidak adanya komunikasi yang terjalin.

Bentuk Komunikasi Interpersonal

Ada 2 bentuk komunikasi yang lazim digunakan dalam komunikasi interpersonal yaitu:

1. Komunikasi verbal

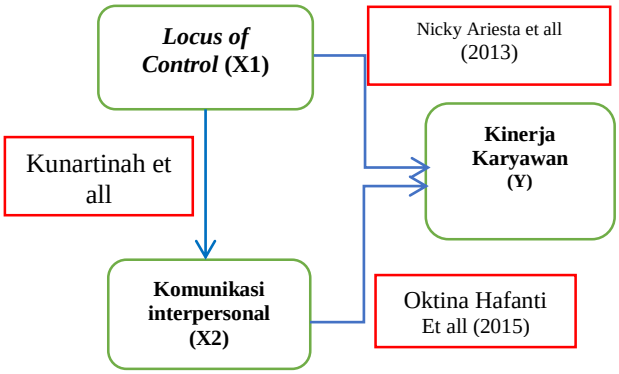
   Melalui komunikasi secara lisan atau tertulis diharapkan orang dapat memahami apa yang disampaikan pengirim pesan dengan baik.

2. Komunikasi Non-verbal

   Komunikasi non-verbal memiliki sifat yang kurang terstruktur, komunikasi ini dapat berbentuk gerakan anggota tubuh

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode survey, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.



Gb. desain Penelitian

Operasionalisasi Variabel

Untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan 2 konsep variabel yaitu :

1. Variabel Bebas (variabel X)

Sugiyono (2010:33) mengemukakan bahwa, "Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat ". Karena dalam jika tida keterkaitan dari variabel satu dan yang lainnnya, maka tidak akan ada ditemukannya keterkaitan. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini ada dua, (X1) pengendalian diri dan (X2) adalah Komunikasi Interpersonal.

Variabel tergantung (Variabel Y)

Variabel tergantung adalah variabel yang memberikan reaksi / respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Menurut Sugiyono (2010:39), "Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Dalam hal ini variabel terikat yang dimasikan adalah kinerja karyawan yang menurut dengan indikator menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2008; 67) yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas Kerja , Konsistensi pegawai, Kerjasama , Sikap pegawai.

Teknik Penentuan Data

Sugiyono (2010 : 81) mengungkapkan bahwa , "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Berdasarkan pengertian tersebut maka, sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling dan sensus. Sensus pada dasarnya sebuah riset survey di mana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya pada PT len.

Sampel adalah beberapa individu yang telah dipilih untuk menjadi penelitian yang dianggap mempunyai karakteristik yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan dan sampel yang digunakan peneliti kali ini adalah sampel berdassarkan karakteistik usia dari 20-39 tahun di PT Len**. Sampel yang peneliti ambil sebanyak 46 sampel dari 101 responden.**

Berdasarkan ukuran populasi selanjutnya sampel minimal penelitian ini menggunakan rumus dalam Umi Narimawati (2008 : 137) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + (N)(e^2)}$$

Dimana: n = ukuran sampel minimal
N = ukuran populasi
E = tingkat error yang ditolerir

Sehingga dari rumus tersebut, dapat ditentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{101}{1+(483)(0{,}0025)}$$

$$n = \frac{101}{1+(1{,}2075)}$$

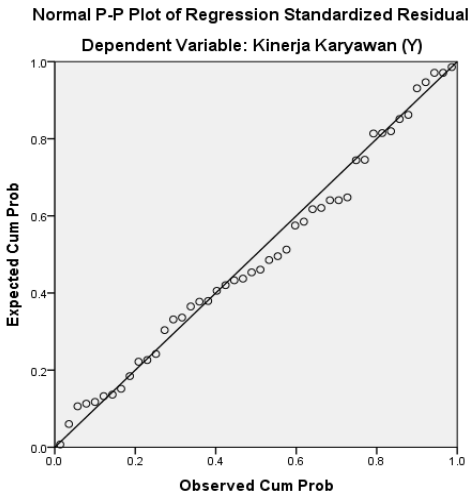
$$n = \frac{101}{2{,}2075} = 45{,}75 \sim 46 \text{ orang}$$

Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas pada model jalur digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen independen atau dua - duanya berdistibusi normal, mendekati normal atau tidak. Model jalur yang baik adalah variabel yang memiliki nilai probabilitas yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas data dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *probability plot* (*P - P Plot of Regression Standardized residual*) dan *Kolmogorov - Smirnov*

Sebagai dasar pengambilan keputusan jika titik - titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data residual tersebut telah normal



Gambar 4.4 Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normalitas menggunakan normal *p-plot* di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal yang

menunjukan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas terbukti dari normalitas menggunakan uji *Kolmogorov - Smirnov* sebagai berikut :

Tbl. 4.20 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan (Y)	Locus of Control (X1)	Komunikasi Interpersonal (X2)
N		46	46	46
Normal Parameters[a,b]	Mean	13.648	19.420	29.487
	Std. Deviation	3.596	3.959	6.011
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.104	.113
	Positive	.126	.085	.104
	Negative	-.075	-.104	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.855	.704	.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.458**	**.704**	**.601**

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output uji *kolmogorov smirnov* diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2 -tailed)*) pada masing masing variabel sebesar 0,458 ; 0,704 dan 0,601. Nilai signifikansi (*p-value*) tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Uji Multikoliniearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apa mungkin model jalur di temukan adanya korelasi antar variabel independen yang tergolong kuat atau dan hampir sempurna. Model jalur yang baik dan sempurna adalah yang tidak terdapat korelasi linier atau hubungan yang kuat antara variabel bebasnya jadi Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria pengujian nilai *tolerance* harus lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10

Tbl. 4.21 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Locus of Control (X1)	.404	2.478
	Komunikasi Interpersonal (X2)	.404	2.478

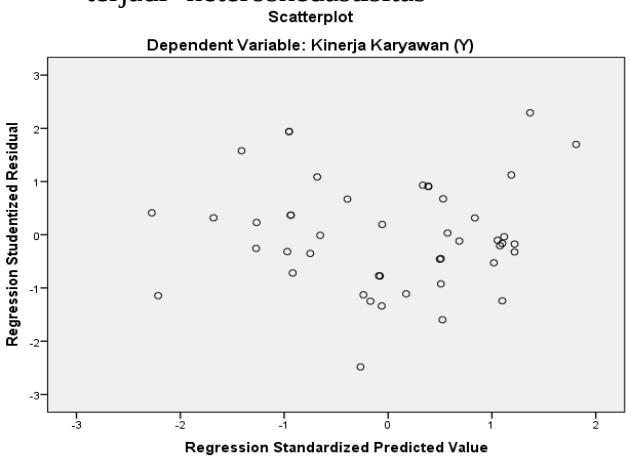
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai *tolerance (tolenransi)* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari nilai 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti antara X1 dan X2 tidak memiliki masalah dalam uji multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan *variance* atau variasi yang membuat data tidak valid pada residual *(error)* dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji adanya gejala *heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode uji *scatter plot* dengan kriteria hasil sebagai berikut :

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola antara sumbu X dan Y yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas
2. Jika tidak ada yang jelas serta titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



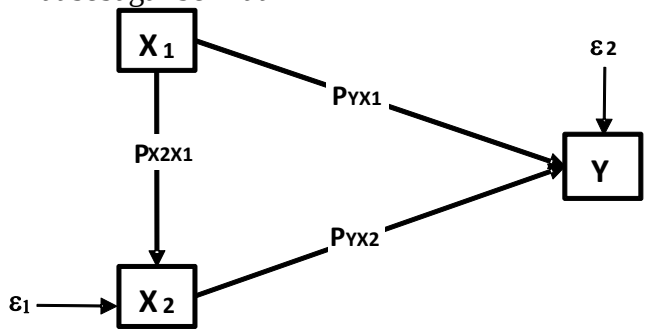
Gbr 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas diketahui titik-titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti dan di analisis tidak ditemukan masalah dalam pengujian *heteroskedastisitas*

Berdasarkan uji asumsi klasik di atas diketahui bahwa semua pengujian data varibel tidak ditemukan adanya pelanggaran atau kesalahan asumsi klasik sehingga data variabel dapat dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Struktur Jalur

Pengujian dilakukan melalui 2 tahap di mana pada tahap pertama akan diuji pengaruh pengendalian diri terhadap kinerja karyawan, kemudian pada tahap kedua akan diuji pengendalian diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT Len. Secara diagram jalur bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat sebagai berikut



Gbr 4.6 Diagram Jalur Paradigma Penelitian

Gambar diagram jalur dapat di formulasikan dan di sinkronkan ke dalam 2 bentuk persamaan struktural persamaan jalur yaitu :

Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

$$X_2 = P_{X2X1}X_1 + \varepsilon_1$$

Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua

$$Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + \varepsilon_2$$

Ket :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pengendalian Diri

X_2 = Komunikasi Interpersonal

P_{X2X1} = Koefisien jalur Pengendalian Diri terhadap komunikasi interpersonal

P_{YX1} = Koefisien jalur pengendalian diri terhadap kinerja karyawan

P_{YX2} = Koefisien jalur komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

ε = Pengaruh faktor lain diluar penelitian

Analisis Koefisien Korelasi

Langkah pertama akan dilakukan penghitungan atau pengujian koefisien korelasi antar variabel yang sedang diteliti Kemudian nilai koefisien korelasi yang diperoleh di sesuaikan dan disinkronkan ke dalam tabel interpretasi koefisien korelasi berikut

Tbl 4.22

Pedoman interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Keeratan Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : *Sugiyono (2013:184)*

Variabel-variabel pada penelitian ini adalah pengendalian diri (X_1), komunikasi interpersonal (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yaitu koefisien korelasi di antara variabel dihitung menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan program *Software SPSS v2* dengan hasil sebagai berikut :

Tbl 4.23

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Locus of Control (X1)	Komunikasi Interpersonal (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Locus of Control (X1)	Pearson Correlation	1	.772**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	46	46	46
Komunikasi Interpersonal (X2)	Pearson Correlation	.772**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	46	46	46
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.741**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	46	46	46

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

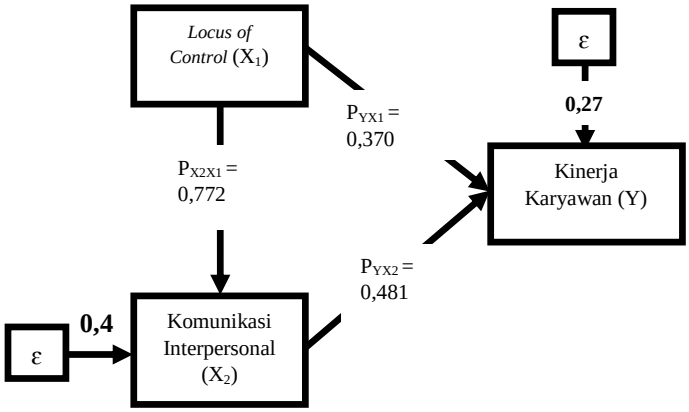
Dari tabel hasil *output* SPSS tersebut dapat diuraikan berikut ini :

1. Hubungan antara pengendalian diri (X_1) dengan komunikasi interpersonal (X_2) sebesar 0,772 Nilai korelasi bertanda positif (+) yang termasuk ke dalam kategori kuat dan hamper sempurna, yang menunjukan bahwa telah terjadi hubungan positif yang kuat dan hamper mendekati sempurna antara pengendalian diri dengan komunikasi interpersonal dimana semakin baik pengendalian diri maka akan diikuti semakin baiknya juga komunikasi interpersonal pada PT Len begitu pun sebaliknya.
2. Hubungan antara pengendalian diri (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,741. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori kuat dan hampir mendekati sempurna yang menunjukan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara pengendalian diri dengan kinerja karyawan dimana semakin baik pengendalian diri

maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugasnya pada PT Len begitupun sebaliknya.

3. Hubungan antara komunikasi interpersonal (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,767 . Nilai korelasi bertanda positif (+) yang termasuk kategori kuat dan hamper mendekati sempurna yang menunjukan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan dimana semakin baik komunikasi interpersonal maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan dengan membaiknya komunikasi antar karyawan pada PT Len begitupun sebaliknya.

Secara visual diagram jalur secara keseluruhan pengaruh dari variabel- vaariabel pengendalian diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Len dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4.9 Struktur Diagram Jalur Secara Keseluruhan

Pengujian Hipotesis pada Struktur Pertama (Uji t)

Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil uji hipotesis untuk struktur pertama pda PT Len yaitu :

Tbl. 4.28 Uji Hipotesis struktur Pertama (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.714	2.881		2.331	.024
	Locus of Control (X1)	1.173	.145	.772	8.064	.000

a. Dependent Variable: Komunikasi Interpersonal (X2)

- **Pengujian P_{X2X1} :**

  H_0 (Hipótesis Nol)

  H_0 : P_{X2X1}=0 pengendalian diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Len Industri Persero

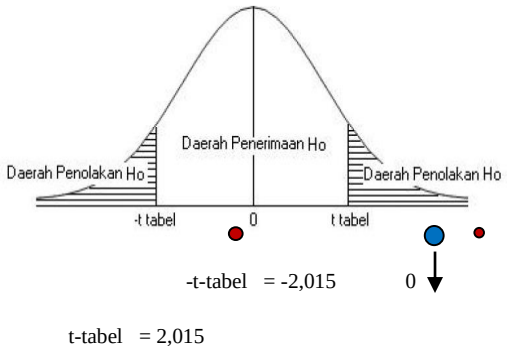
  H_1: $P_{X2X1} \neq 0$ pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Len Industri Persero

  Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, df (n-2) = 44 sehingga diperoleh t_{tabel} dengan uji 2 pihak sebesar -2,015 dan 2,015.

  Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ terima H_a

  Tolak H_a jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ terima H_0

Dari tbl. 4.28 *output* SPSS di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk pengendalian diri terhadap kinerja karyawan pada PT Len sebesar 8,064 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (8,064 > 2,015) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja diperusahaan pada PT. Len Industri Persero. Jika digambarkan pengujian struktur pertama sebagai berikut :



Gbr. 4.10 Kurva Uji Hipotesis Struktur Pertama

Berdasarkan kurva uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H_1 diterima yang menunjukan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja pada PT. Len Industri Persero, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Pengujian Hipotesis pada Struktur Kedua (Uji F)

Hipotesis yang akan diuji pada pengujian secara simultan ini adalah :

H_0 : $P_{YX1X2} = 0$ pengendalian diri dan komunikasi interpersonal secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Len Industri Persero

H_1 : $P_{YX1X2} \neq 0$ pengendalian diri dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Len Industri Persero

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 atau 5%

Kriteria : tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan terima H_a

Tbl 4.29 Uji Signifikansi (Uji F)

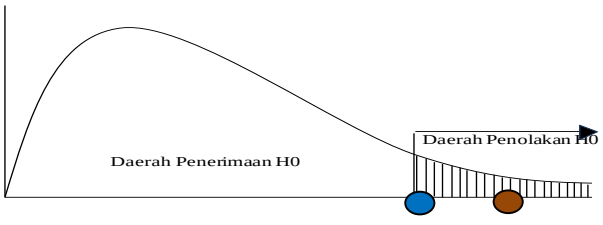
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.089	2	187.045	38.681	.000[b]
	Residual	207.928	43	4.836		
	Total	582.017	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal (X2), Locus of Control (X1)

Dari *output* SPSS diketahui nilai F_{hitung} sebesar 38,681 dengan *p-value (sig.)* ^{v} = 0,000. Dengan α = 0,05, df_1 = 2 dan df_2 = (n - k -1) = 43, maka di dapat F_{tabel} = 3,214. Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (38,681 > 3,214) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan pengendalian diri dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya pada PT. Len Industri Persero. Berikut disajikan dalam gambar maka nilai F_{hitung} dan F_{tabel} sebagai berikut :



F hitung = 38,681

F tabel = 3,214

Gbr. 4.11 Kurva Uji Hipotesis Simultan

Pengujian Hipotesis pada Struktur Kedua (Uji t)

Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil uji hipotesis untuk struktur kedua yaitu :

Tbl. 4.30 Uji Hipotesis struktur Pertama (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.360	1.739		-.782	.438
	Locus of Control (X1)	.336	.130	.370	2.576	.014
	Komunikasi Interpersonal (X2)	.288	.086	.481	3.353	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

- **Pengujian P_{YX1} :**

  H_0 (Hipótesis Nol)

  H_0: $P_{YX1}=0$ pengendalian diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri Persero

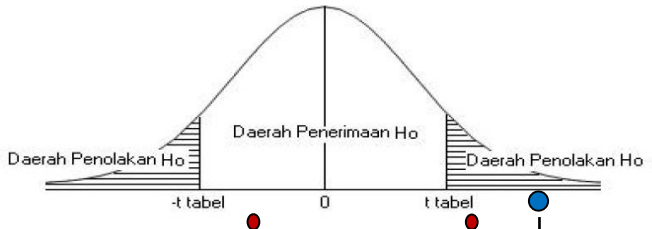
  H_1: $P_{YX1} \neq 0$ pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri Persero

  Tingkat signifikan (α) sebesar 5% df = 43 sehingga diperoleh t_{tabel} dengan uji dua pihak sebesar -2,017 dan 2,017

  Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau - $t_{hitung} < -t_{tabel}$ terima H_a

  Tolak H_a jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau - $t_{hitung} > -t_{tabel}$ terima H_0

Dari tabel 4.30 output SPSS dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,576 > 2,017) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menjanlakn tugasnya pada PT Len Industri Persero. Nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian struktur pertama jika digambarkan akan tampak sebagai berikut :



-t-tabel = -1,988 0 t-tabel = 1988

Gbr 4.12 Kurva Uji Hipotesis Parsial X_1

Hasil kurva uji hipotesis di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai

t_{tabel} sehingga H_1 diterima yang menunjukan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja diperusahaan pada PT Len Industri Persero sehingga hipotesis penelitian diterima.

- **Pengujian P_{YX2} :**

  H_0 (Hipótesis Nol)

  H_0 : P_{YX1}= 0 Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Len Industri Persero

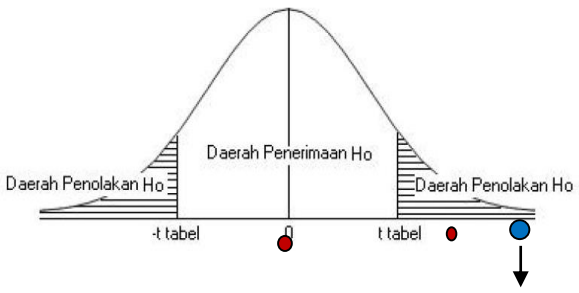
  H_1: $P_{YX1}\neq 0$ Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri Persero

  Tingkat signifikan (α) sebesar 5% df = 43 sehingga diperoleh t_{tabel} dengan uji dua pihak sebesar - 2,017 dan 2,017

  Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ terima H_a

  Tolak H_a jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ terima H_0

  Dari tabel 4.30 *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan sebesar 3,353 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,353 > 2,017) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja diperusahaan pada PT Len Industri Persero berikut ini digambarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian struktur pertama tampak sebagai berikut :



-t-tabel = -1,988 0 t-tabel = 1,988

Gambar 4.13 Kurva Uji Hipotesis Parsial X_2

Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H_1 diterima yang menunjukan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja diperusahaan pada PT Len Industri Persero sehingga hipotesis penelitian diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sikap karyawan pada bagian staff teknisi pada PT. Len Industri (Persero) pada saat ini masih tergolong cukup baik di karenakan pada variabel *locus of control* pada saat ini masih dianggap belum maksimal. Hal ini disebabkan dengan masih adanya beberapa karyawan yang suka mengulur waktu dalam pengerjaan tugasnya dan meminta waktu tambahan dalam penyelesaian tugasnya. Sehingga menghambat kinerja yang lainnya. Hal tersebut dikarenakan karayawan tidak memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Contohnya; staff produksi mengulur waktu karena kurang nya tenaga kerja dan merasa dirinya bekerja terlalu keras, namun pekerjaan sebenarnya, sebagian besar dilakukan oleh mesin, manusia hanya bergerak sebagai operator mesin saja. Hambatan lainnya terletak pada human error seperti ; mengantuk saat bekerja. Hal ini didukung jurnal Wuryaningsih (2013) yang mengatakan kinerja sebagai tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan.
2. Komunikasi interpersonal sendiri pada PT Len Industri (Persero) pada saat ini masih tergolong cukup baik. Karena pada indikator perilaku verbal dan nonverbal diperoleh persentase nilai yang cukup tinggi. Sedangkan

persentase skor terendah berada pada indikator melibatkan umpan balik pribadi, hubungan interaksi dan korelasi eksternal. Secara keseluruhan dapat diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel komunikasi interpersonal besar. Nilai tersebut jika mengacu pada kriteria Umi Narimawati yang tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal pada PT. Len Industri Persero pada saat ini masih tergolong cukup baik. Hal ini di karenakan Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik karena pada dasarnya sumber daya manusia mebutuhkan sesuatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kretifitas dan semangat kerja sesuai dengan bakat kerjanya masing-masing

3. Kinerja karyawan pada PT. Len Industri (Persero) pada saat ini masih tergolong cukup baik. Karena pada indikator kualitas, kuantitas, kerjasama, konsistensi dan sikap menandakan kinerja karyawan pada PT Len Industri (Persero) tergolong cukup baik. hal tersebut menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki, karena sebagian besar hasil kinerja karyawan jika dilihat dari indikator kualitas pada variabel kinerja karyawan ini menunjukan bahwa hasil pekerjaan dari setiap karyawan belum bisa dikategorikan selalu dinilai sangat bagus oleh perusahaan. Hal tersebut menandakan bahwa kualitas dalam bekerja masih dikatakan tergolong rendah. Hal ini dikarenakan tidak semua karyawan hasil pekerjaannya selalu dinilai sangat bagus oleh pimpinannya, karena di devisi Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri yang sebagian besar terdiri dari wanita yang tugasnya menginput dan mengolah data karyawan masuk dan keluar menyatakan puas jika pekerjaan yang mereka sudah selesaikan tepat pada waktunya walaupun pimpinan tidak memberikan pujian terhadapnya.

DAFTAR PUSTAKA

Dladla Thandi, *The Effects of Locus of Control on The Relationship Between. Organizational Climate and Job Satisfaction, Life Satisfaction and Self-Esteem in a Call Center* (di akses 23 Juli 2018)

Journal of Communication and Culture: International Perspective: Vol.2. April 2011.

Ayudiati, Soraya, 2011, Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bank Jateng Semarang ”

Kurniawati, Nurul Imani. 2007. Analisis Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating

Muhammad, Arni 2005. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara

Fendy *at all*, 2004, “Analisis Pengaruh *Locus of Control*, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja terhadap *self efficacy* dan Transfer Pelatihan,” Jurnal Ventura, Vol.7, No.1, April: 39-52.

Umi Narimawati Teknik-Teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi edisi 1 Tahun 2017, Hal_73 (Hal skripsi_ 33)

Umi Narimawati Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi, Tahun 2007 Hal_ 84 (Hal_ Skripsi 60)

Umi Narimawati Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi, Tahun 2007 Hal- 85 (Hal- Skripsi 60)