



PENGARUH POLA KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PEMBAGIAN KERJA DI PT. SATRIA WICAKSANA SEJATI DI GRESIK

Dera Medita Nova ; NIM : 17210975

Dr. Hj. Sri Rahayu SE., MM ; Dr. Wulandari Harjanti, SSos., MM

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya

Email : meditanovadera@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pola Komunikasi, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Pembagian Kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil 80 responden dengan metode pengambilan sampelnya adalah teknik sampling total. Alat analisis yang digunakan adalah uji instrumen terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, serta uji hipotesis yang terdiri dari: analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan Koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh formulasi $Y = 2.088 + 0,175X_1 + 0,208X_2 + 0,189X_3 + e$. dimana Y merupakan variabel pembagian kerja karyawan, X_1 merupakan pola komunikasi, X_2 adalah karakteristik individu dan X_3 adalah budaya organisasi, ketiga konstanta variabel masing-masing adalah positif sehingga dikatakan berpengaruh positif terhadap pembagian kerja. Uji T penelitian menunjukkan variabel pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap pembagian kerja karyawan. Hasil uji F dapat dianalisis bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap pembagian kerja, dimana nilai F_{hitung} sebesar 8.224 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji terakhir penelitian adalah uji determinasi dengan nilai R^2 sebesar 0,245, berarti variabel bebas memiliki kontribusi terhadap variabel pembagian kerja sebesar 24,5%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci : Pola Komunikasi, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Pembagian Kerja

Abstract : *This study aims to analyze the influence of communication patterns, individual characteristics and organizational culture on the division of work at PT. Satria Wicaksana Sejati in Gresik. This type of research is a quantitative research. The number of samples taken 80 respondents with the sampling method is the total sampling technique. The analytical tool used is the instrument test consisting of: validity test, reliability test, classical assumption test consisting of: normality test, multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation, as well as hypothesis testing consisting of: multiple linear regression analysis, T test, F test and coefficient determination (R^2).*

Based on the results of multiple regression analysis, the formulation $Y = 2.088 + 0,175X_1 + 0,208X_2 + 0,189X_3 + e$ is obtained. where Y is the employee's division of work, X_1 is the communication pattern, X_2 is the individual characteristic and X_3 is the organizational culture, the three constants of each variable are positive so that they are said to have a positive effect on the division of labor. The T test of this research shows that the variable of communication patterns, individual characteristics and organizational culture has a significant positive effect on the division of labor of employees. The results of the F test can be analyzed that the three independent variables have a significant effect on the division of labor, where the F value is 8.224 and the significance level is $0.000 < 0.05$. The final test of research is the test of determination with a value of R^2 of 0,245, meaning that the independent variable has a contribution to the variable of division of labor by 24.5%, the rest is explained by other variables outside the model.

Keywords : *Communication Patterns, Individual Characteristics, Organizational Culture, Division of Work*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Adanya perusahaan, baik perusahaan kecil ataupun besar, sangat berkaitan erat dengan unsur sumber daya yang terdapat pada perusahaan. SDM, teknologi dan modal adalah faktor yang sangatlah krusial untuk menciptakan produktivitas dan mutu produk. Umumnya sebuah perusahaan bukan hanya menginginkan SDM yang terampil dan cakap, namun lebih penting lagi, perusahaan menginginkan pekerjanya bersedia bekerja secara giat serta memiliki harapan guna meraih hasil yang maksimal. Hal itu dikarenakan keberhasilan sebuah perusahaan ataupun perusahaan ditentukan oleh manusia ataupun karyawan tersebut sendiri.

Dalam suatu perusahaan, pembagian kerja wajib dibutuhkan, karena jika tidak ada pembagian kerja maka para karyawan akan bekerja sesuai keauannya sendiri dan tidak memperhatikan sasaran perusahaan dengan menyeluruh yang memberikan akibat tidak terwujudnya tujuan perusahaan / setidaknya tujuan perusahaan kinerjanya akan terhambat.

Fenomena di lapangan, khususnya di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik, kebijakan pimpinan perusahaan dalam menentukan pembagian kerja karyawan selalu berpedoman pada pola komunikasi yang ada di perusahaan dan juga berdasarkan karakteristik individu. Disamping itu pimpinan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik juga sering mempertimbangkan budaya organisasi untuk menentukan pembagian kerja karyawan.

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pola komunikasi pada pembagian kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu pada pembagian kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada pembagian kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh pola komunikasi, karakteristik individu, budaya organisasi pada pembagian kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.

BAB II LANDASAN TEORI

Pola Komunikasi

Menurut Djamarah (2016) pola komunikasi dapat diartikan sebagai pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Sedangkan menurut Effendy (dalam Gunawan 2013:225) pola komunikasi adalah suatu proses yang dirancang untuk mewakili kenyataan keterpautannya unsur-unsur yang dicakup beserta keberlangsungannya guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis. Komunikasi timbul karena seseorang ingin menyampaikan informasi kepada orang lain. Informasi ini membuat seseorang sama pengertiannya dengan orang lain dan ada kemungkinan berlainan, karena informasi yang dikomunikasikan tersebut membuat orang-orang mempunyai kesamaan dan perbedaan pengertian.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya

yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang membarikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Ratih Hurriyati (2015), memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut: "Karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu". Menurut Robbins (2015), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja dalam organisasi.

Budaya Organisasi

Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama (Chatab, 2017). Budaya merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok, dan secara operasional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Dengan demikian dapat dipahami

bagaimana budaya mampu memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi (Chatab, 2017).

Pembagian Kerja

Intisari kajian pembagian kerja adalah analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Menurut Hasibuan (2017) "analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. analisi pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai".

2.1 Penelitian Terdahulu

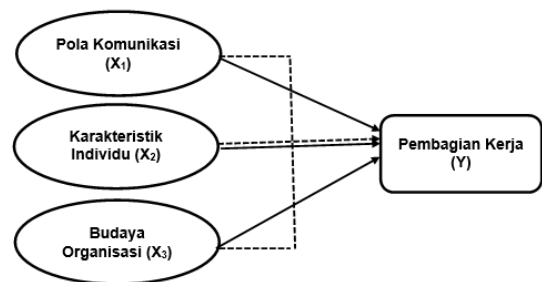
1. Shonubi dan Akintaro (2016) melakukan penelitian dengan judul "*The Impact Of Effective Communication On Organizational Performance.*" *The main objective of this paper was to look at the impact of Effective Communication on Organizational Performance. The discussion was based on series of empirical studies of communication and organizational performance. The research findings no doubt have validated the synerginous relationship between communication approach and efficient organizational performance (Valley International Journal, Vol.3, 2016).*
2. Aprizal (2017) melakukan penelitian tentang "Pengaruh karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap pola pengembangan karir pegawai." Penurunan jabatan dan kemangkiran pegawai (demosi), perpindahan pegawai yang dikenal dengan mutasi serta adanya suatu promosi pegawai

merupakan bentuk pengembangan karir yang sering terjadi. Oleh karena itu dapat dikeahui pengaruh secara simultan karakteristik organisasi yang terdiri dari sumber daya, iklim, struktur organisasi dan kharakteristik individu yang meliputi keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja, terhadap pengembangan karir pegawai STMIK Dipanegara Makassar. Sehingga hasil yang dicapai yaitu Secara keseluruhan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik organisasi yang terdiri dari sumber daya, iklim, struktur organisasi dan karakteristik individu yang meliputi keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di STMIK Dipanegara (Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Vol.10 (1), 2017).

3. Liana Dewi Taufiq (2018) melakukan penelitian tentang "Pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah." Penelitian ini dilakukan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah dengan tujuan untuk menganalisis Pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai perwakilan Badan Kependudukan dan

Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. Karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah (e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015).

2.2 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah

Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

————— = Hubungan parsial

..... = Hubungan simultan

2.3 Hipotesis

1. Pola komunikasi memberi pengaruh terhadap pembagian kerja karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.
2. Karakteristik individu memberi pengaruh terhadap pembagian kerja karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.
3. Budaya organisasi memberi pengaruh terhadap pembagian kerja karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.
4. Pola komunikasi, budaya organisasi serta karakteristik individu memberi pengaruh pada kerja pegawai PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah dan tujuan yang ingin diwujudkan, peneliti akan

menerapkan rancangan penelitiannya yaitu dengan penelitian kuantitatif. Penelitian ini tujuannya untuk menggunakan dan mengembangkan hipotesis, model-model matematis, maupun teori-teori yang berhubungan dengan gejala-gejala di lapangan.

3.1.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih oleh peneliti yaitu keseluruhan karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik yang berjumlah total 80 orang.

Sampel penelitian memilih sejumlah responden yang dipilih secara sampel total (*total sampling*) atau sensus yaitu dari 80 orang (lampiran 2) karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik dipilih semuanya menjadi sampel serta sebagai responden penelitian. Penelitian dilakukan pada tanggal 17 September 2020 dan dari 80 kuisioner yang disebar seluruhnya diisi oleh responden dan dikembalikan kembali kepada penulis pada tanggal 22 November 2020.

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

1. Pola Komunikasi (X_1)

Pola komunikasi (X_1). Menurut Djamarah (2016) pola komunikasi dapat diartikan sebagai pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Robbins (2015) mengemukakan beberapa indikator pola komunikasi sebagai berikut :

- 1) Pengirim pesan (*sender*)
- 2) Penyandian atau kode (*encoding*)
- 3) Pesan (*message*)
- 4) Saluran (*channel*)
- 5) Penerima pesan (*receiver*)

2. Karakteristik individu (X_2).

Menurut Ratih Hurriyati (2015) karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Menurut Thoha (2017), indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut:

- 1) 1. Keahlian
- 2) 2. Pendidikan
- 3) 3. Pengalaman kerja

3. Budaya Organisasi (X_3)

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu (Robbins, 2015). Menurut pendapat Robbins (2015) indikator budaya organisasi antara lain :

- 1) Keyakinan
- 2) Nilai
- 3) Norma
- 4) Kredo (kepercayaan)
- 5) Orientasi tim

4. Pembagian kerja (Y).

Menurut Hasibuan (2017) pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Indikator pembagian kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yaitu memberikan nama jabatan.
- 2) Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui.

- 3) Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai harus jelas.
- 4) Syarat kerja harus diuraikan secara jelas. Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan mencantumkan fungsi-fungsi dan tugas utamanya.
- 5) Penjelasan tugas, yakni harus dijelaskan jabatan awal dan jabatan akhir.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/skoring yang menunjukkan nilai terhadap besaran atau variable yang diwakilinya.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh penelitian dari responden atau pihak pertama.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

- 1) Teknik observasi
- 2) Teknik wawancara
- 3) Kuisisioner

3.5 Teknik Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 22 untuk pengolahan data. Dalam analisa data dilakukan pengujian yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis yang meliputi analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F, Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi. Sedangkan analisis statistic inferensial yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Autokorelasi.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan- 69 antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut

Pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} korelasi pada *degree of freedom* (df) $n-2$ atau jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 177) .Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 22. Menurut Ghozali (2015), ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan apabila Nilai alpha cronchbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018; 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji normalitas yang digunakan penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov.

2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018; 107) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor*

(VIF) serta besaran korelasi antar *variable independent*. Cara pengambilan keputusan uji multikolinieritas, jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:134). Pengujian dilakukan dengan Uji Glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser yaitu Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2017: 93) uji autokorelasi ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Model regresi yang dianggap baik apabila terlepas dari autokorelasi.

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2017: 19) regresi linear berganda ini bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu

variabel dependen. Model regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y	: Pembagian kerja.
b_1, b_2, b_3	: Koefisien regresi
b_0	: Konstanta
e	: Error atau sisa (residual)
X_1	: Pola komunikasi
X_2	: Karakteristik individu
X_3	: Budaya organisasi

3.5.5 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dilakukan dengan cara membandingkan nilai kritis F dengan nilai F_{test} (F rasio) yang terdapat pada *table Analysis of Variance* dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22.00.

Pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan yaitu:

$F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima H_1 ditolak artinya pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pembagian kerja.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_1 diterima H_0 ditolak artinya pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas audit

2. Uji Parsial (T)

Menurut Sugiyono (2014 : 213) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Menurut Nugroho (2015) hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat

pada tabel *Coefficient*. Nilaidari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom sig.) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* < *level of significant* yang ditentukan, atau t_{hitung} (pada kolom t) > t_{tabel} (dihitung dari *two tailed* $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah dari variable independen). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel independen.

Pengujian dengan membandingkan *Thitung* dengan *Ttabel* dengan ketentuan yaitu:

- Jika probabilitas > 0,05, serta nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variable bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika probabilitas < 0,05, serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Korelasi (R)

Menurut (Sugiyono 2012, 228) Koefisien korelasi merupakan teknik untuk mengukur kekuatan hubungan tiga variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara tiga variabel. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah dengan demikian nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut: $-1 \leq r \leq 1$.

4. Koefisien Determinan Berganda (R^2)

Menurut (Saharyadi dan Purwanto S.K 2017, 177) mengatakan bahwa : “Koefisien determinasi adalah sebuah alat analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan variabel independen

secara serentak dengan variabel dependen”. Nilai dari korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam output SPSS . Nilai korelasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis R, sedangkan koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap semua butir pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid karena semua butir pertanyaan mempunyai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dari ketiga variabel, yaitu pola komunikasi (X_1), karakteristik individu (X_2) dan budaya organisasi (X_3). Semua variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normal karena nilai signifikansinya 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji diketahui bahwa :

- Toleransi untuk pola komunikasi 0, 816
- Toleransi untuk karakteristik individu adalah 0, 994

- c. Toleransi untuk budaya organisasi adalah 0,818

Dengan demikian keseluruhan variabel bebas mempunyai toleransi diatas 0,1, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Sedangkan nilai VIF Pola Komunikasi 1.226, Karakteristik Individu 1.006, Budaya Organisasi 1.223. Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS Versi 22.00 menunjukkan bahwa nilai p seluruh variabel lebih besar dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan diantara variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Dari tabel Durbin Watson untuk $n = 80$ dan $k = 3$ (banyaknya variabel bebas) diketahui nilai dL sebesar 1.5600 dan dU sebesar 1.7153 sehingga $4-dU$ sebesar 2.2847. Dan dari hitungan regresi diperoleh nilai uji Durbin Watson sebesar 1.855 yang terletak antara $1.7153 < 1.855 < 2.2847$, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar 2.088. Akhirnya di dapat persamaan Fungsi Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.088 + 0,175X_1 + 0,208 X_2 + 0,189X_3 + e$$

4.4 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

Didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 8.224 dengan jumlah responden sebanyak 80 atau $N = 80$ item data dan K (jumlah variabel) sebesar 3, maka untuk (3, 77) pada tingkat kesalahan 5%, berdasarkan Tabel Uji-F ditemukan Nilai F_{tabel} sebesar 2,72. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.224 > 2,72$) sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "pola komunikasi (X_1), karakteristik individu (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap pembagian kerja (Y) PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik, terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 (0%) yang berada jauh dibawah 5%.

2. Uji Parsial (T)

Pengujian ini membandingkan antara tingkat probabilitas t dengan signifikan 5%. Variabel bebas yang terdiri dari pola komunikasi (X_1), karakteristik individu (X_2) dan budaya organisasi (X_3), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, pembagian kerja (Y). Dimana $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; 80-3-1) = t(0,025 ; 76)$ Maka t_{tabel} sebesar : 1,99167, maka hipotesis yang menyatakan :

1. Pola komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap pembagian kerja PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik, terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena t_{hitung} untuk pola komunikasi (X_1) lebih besar daripada t_{tabel} ($2.392 > 1,99167$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,019 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,019 < 0,05$.

- Karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap pembagian kerja PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik, terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena t-hitung untuk karakteristik individu (X_2) lebih besar daripada t-tabel ($3.037 > 1,99167$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0, 003 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0, 003 < 0,05$.
- Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap pembagian kerja PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik,. Hal ini disebabkan karena t-hitung untuk budaya organisasi (X_3) lebih kecil daripada t-tabel ($1.705 > 1,99167$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0, 092 yang berada diatas nilai toleransi 5% atau $0, 092 > 0,05$.

3. Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) secara serentak. Dan dari hasil Analisis regresi, maka akan menghasilkan Output *Model Summary* dan hasilnya sebagai berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.495 ^a	.245	.215	1.780	1.855

Sumber : Disarikan dari lampiran

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0, 495. Angka tersebut menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Determinan Berganda (R²)

Nilai koefisien determinasi R² sebesar 0, 245, maka $KP = R^2 \times 100\% = KP = 0, 245 \times 100\% = 24,5\%$. Berdasarkan hasil perhitungan R² dapat disimpulkan bahwa, variabel pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi atau pengaruh dari variabel pembagian kerja sebesar 24,5%., sedangkan sisanya 75,5 % dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.088	1.875		1.114	.269
POLA KOMUNIKASI	-.175	.073	.264	2.392	.019
KARAKTERISTIK INDIVIDU	.208	.068	.304	3.037	.003
BUDAYA ORGANISASI	-.189	.111	-.188	1.705	.092

Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya, sebagai berikut :

- Hipotesis pertama yang menyatakan “Pola komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap pembagian kerja PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena t-hitung untuk pola komunikasi (X_1) lebih besar daripada t-tabel ($2.392 > 1,99167$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0, 019 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0, 019 < 0,05$. Hal ini juga sesuai dengan kondisi di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik melakukan suatu pola komunikasi antara pimpinan dan karyawan dalam membangun pembagian kerja mereka, karena dengan menjalin suatu hubungan

yang baik diperlukan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan agar perusahaan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik bisa tetap eksis dan lebih berkembang kedepannya .

2. Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap pembagian kerja. Hal ini dapat diketahui dari perhitungan Uji T pada karakteristik individu (X_2) dimana nilai t_{hitung} $3.037 > t_{tabel}$ $1,99167$, artinya para karyawan mempunyai sikap dan kepribadian yang baik di dalam memandang pekerjaan yang diberikan dan dalam pergaulan di dalam perusahaan serta keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja. sehingga mereka mempunyai minat yang tinggi untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan tersebut.
3. Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pembagian kerja, hal ini diketahui dari perhitungan Uji T pada budaya organisasi (X_3) dimana nilai t_{hitung} $1.705 > t_{tabel}$ $1,99167$. Hal ini mungkin terjadi karena sebagian karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik merasa bahwa budaya perusahaan yang diterapkan belum tentu mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas budaya perusahaan dilakukan, maka akan berdampak pada pembagian kerja. Pelaksanaan budaya perusahaan yang lebih banyak ke arah menekan karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kinerja dalam bekerja, tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang baik. Berdasarkan

hasil data yang diperoleh penulis, pernyataan indikator dibagian nilai dan norma yaitu karyawan selalu mentaati peraturan yang telah ditentukan perusahaan memiliki nilai rata-rata rendah dibandingkan dengan pernyataan indikator lain, ini menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran karyawan dalam menjalankan peraturan telah ditentukan.

4. Berdasarkan olah data melalui Uji F variabel pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap pembagian kerja yang dapat dilihat pada tabel uji F yaitu nilai F_{hitung} sebesar $8.224 >$ dari F_{tabel} sebesar $2,72$, hal ini menyatakan bahwa pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap pembagian kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa variabel pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh, artinya jika perusahaan menerapkan pola komunikasi yang baik dengan dan budaya organisasi yang baik dengan memperhatikan karakteristik setiap individu dapat memaksimalkan berjalannya pembagian kerja setiap karyawan. Hal ini juga sesuai dengan kondisi di perusahaan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik, dimana pola komunikasi, karakteristik individu, dan budaya organisasi secara bersama-sama sangat mempengaruhi pimpinan dalam menentukan pembagian kerja kepada setiap karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan :

- 1 Pola komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap pembagian kerja karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.
- 2 Karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap pembagian kerja karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.
- 3 Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap pembagian kerja karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.
- 4 Pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap terhadap pembagian kerja karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran membangun yang dapat dipergunakan sebagai sarana perbaikan terhadap pembagian kerja PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik yaitu :

1. Hendaknya Pimpinan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik menerapkan pola komunikasi dua arah, dimana pimpinan dapat memberikan perintah kerja, pengarahan dan motivasi kepada karyawan dan karyawan dapat memberikan masukan-masukan kepada Pimpinan.
2. Hendaknya Pimpinan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik dalam menentukan

karakteristik individu melibatkan lembaga psikologi (tes psikologi) sehingga dapat menentukan karakteristik individu dengan sangat akurat.

3. Hendaknya Pimpinan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik secara berkala perlu mengkaji budaya organisasi yang dipakai untuk menentukan pembagian kerja kepada karyawan. Dengan demikian dapat diketahui budaya organisasi yang masih relevan dalam menentukan pembagian kerja.
4. Hendaknya Pimpinan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik selalu memberikan support berupa pelatihan dan pengarahan kepada karyawan pada saat karyawan tersebut mendapatkan pembagian kerja .

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aprizal. 2017. *Pengaruh karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap pola pengembangan karir pegawai.*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Vol.10 (1), 2017
- As'ad, Mohammad, 2016. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Basit, Abdul, Veronica Sebastian, dan Zubair Hassan, 2017. *Impact of leadership style on employee performance (a case study on a private organiastion in Malaysia*. *International Journal of Accounting & Business Management*, Vol.5 (No.2), November, 2017.
- Budiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press.
- Cangara, H. Hafied, 2017. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, PT. Raja Grafindo

Persada, Jakarta.

Chatab, Nevizond, 2017. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Cherrington, David J, 2015, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.