BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sempel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20 - 25 tahun	10	14,3
26 - 30 tahun	17	24,3
31 - 35 tahun	22	31,4
36 - 40 tahun	15	21,4
> 40 tahun	6	8,6
Jumlah	**70**	**100**

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa yang paling dominan karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung adalah responden dengan umur 31-35 tahun sebanyak 22 orang (31,4%).

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki Laki	49	70,0
Perempuan	31	30,0
Jumlah	**70**	**100**

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung adalah laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 70,0%.

3. Status Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung berdasarkan status adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Responden

Status	Jumlah	Persentase (%)
Sudah menikah	59	84,3
Belum menikah	11	15,7
Jumlah	**70**	**100**

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung adalah karyawan yang sudah menikah yaitu sebanyak 59 orang atau sebesar 84,3%.

4. Departemen

Gambaran umum mengenai karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung berdasarkan departemen adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Departemen

Status	Jumlah	Persentase (%)
Marketing	42	60,0
Keuangan	10	14,3
SDM	12	17,1
Administrasi	6	8,6
Jumlah	**70**	**100**

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung adalah pada departemen marketing yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 60,0%.

5. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	2	2,9
1-3 tahun	25	35,7
4-6 tahun	32	45,7
> 6 tahun	11	15,7
Jumlah	**70**	**100**

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung adalah karyawan dengan masa kerja 4-6 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 45,7%.

6. Pendidikan

Gambaran umum mengenai karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Pendidikan

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
SMA	17	24,3
Diploma III	18	25,7
Strata 1	30	42,9
Strata 2	5	7,1
Jumlah	**70**	**100**

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung adalah karyawan dengan pendidikan setingkat Strata 1 yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 42,9%.

4.1.2 Deskripsi Masing-Masing Jawaban Responden

1. Komunikasi informal

Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Komunikasi informal

No	Daftar Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Informasi pekerjaan disampaikan lewat *chat* grup WhatsApp (WA) sudah jelas	0	0	3	4,3	8	11,4	33	47,1	26	37,1
2	Informasi data-data pekerjaan dikirim dan dibagikan melalui email kantor mudah dipahami oleh karyawan	0	0	4	5,7	11	15,7	35	50,0	20	28,6
3	Setiap hari pimpinan dan karyawan melakukan koordinasi mengenai pekerjaan yang ada di kantor melalui email dan WhatsApp (WA)	0	0	2	2,9	12	17,1	30	42,9	26	37,1
4	Setiap bulan pimpinan dan karyawan berkoordinasi mengenai hasil evaluasi pekerjaan yang dikirim dari email kantor	1	1,4	8	11,4	21	30,0	22	31,4	18	25,7
5	Informasi pekerjaan yang disampaikan melalui *chat* grup WhatsApp (WA) dapat dipercaya	0	0	1	1,4	8	11,4	33	47,1	28	40,0
6	Informasi hasil pekerjaan yang dikirim melalui email dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya	0	0	4	5,7	11	15,7	35	50,0	20	28,6
7	Perusahaan menyediakan fasilitas wifi untuk menunjang penyebaran informasi terkait dengan pekerjaan	4	5,7	6	8,6	8	11,4	42	60,0	10	14,3
8	Selain *chatting* grup, karyawan mempunyai email khusus dengan domain perusahaan untuk mengirimkan hasil pekerjaan	2	2,9	2	2,9	9	12,9	39	55,7	18	25,7

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa pernyataan tentang komunikasi informal yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 7 yaitu perusahaan menyediakan fasilitas wifi untuk menunjang penyebaran informasi terkait dengan pekerjaan Perusahaan menyediakan fasilitas wifi untuk menunjang penyebaran informasi terkait dengan pekerjaan.

2. Konflik Kerja

Tabel 4.8 Jawaban Responden Mengenai Konflik Kerja

No	Daftar Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	Karyawan bersedia mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job desk* nya	0	0	3	4,3	8	11,4	33	47,1	26	37,1
10	Karyawan bersedia membantu pekerjaan rekan kerja lain yang tidak masuk kerja	0	0	4	5,7	11	15,7	35	50,0	20	28,6
11	Karyawan mengetahui ada konflik antar karyawan	0	0	2	2,9	12	17,1	30	42,9	26	37,1
12	Karyawan mengetahui ada perdebatan antara karyawan dengan pimpinan	1	1,4	8	11,4	21	30,0	22	31,4	18	25,7
13	Terjadi perdebatan mengenai Standar Opersional Prosedur yang ada di perusahaan	0	0	1	1,4	8	11,4	33	47,1	28	40,0
14	Terjadi perbedaan pendapat mengenai tanggung jawab pekerjaan yang kurang jelas	6	8,6	11	15,7	22	31,4	21	30,0	10	14,3

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa pernyataan tentang konflik kerja yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 9 dan 13 yaitu Karyawan bersedia mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job desk*-nya dan Terjadi perdebatan mengenai Standar Opersional Prosedur yang ada di perusahaan.

3. Kinerja karyawan

Tabel 4.9 Jawaban Responden Mengenai Kinerja karyawan

No	Daftar Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
15	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan *job desk*	0	0	3	4,3	8	11,4	33	47,1	26	37,1
16	Karyawan menyelesaikan pekerjaan kantor	0	0	4	5,7	11	15,7	35	50,0	20	28,6
17	Pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan	0	0	2	2,9	12	17,1	30	42,9	26	37,1
18	Pekerjaan yang diselesaikan karyawan memiliki kesalahan yang kecil	1	1,4	8	11,4	21	30,0	22	31,4	18	25,7
19	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa perlu pengawasan dari pimpinan	0	0	1	1,4	8	11,4	33	47,1	28	40,0
20	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus dibantu oleh rekan kerja yang lain	7	10,0	12	17,1	22	31,4	21	30,0	8	11,4
21	Karyawan mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah	4	5,7	6	8,6	8	11,4	42	60,0	10	14,3
22	Karyawan mempunyai inovasi-inovasi dalam melakukan pekerjaan	2	2,9	2	2,9	7	10,0	41	58,6	18	25,7
23	Karyawan memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas yang baru	3	4,3	0	0	14	20,0	44	62,9	9	12,9
24	Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan	0	0	5	7,1	15	21,4	42	60,0	8	11,4

No	Daftar Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
25	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	1	1,4	4	5,7	14	20,0	41	58,6	10	14,3
26	Karyawaan dapat berkoordinasi dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaannya	3	4,3	1	1,4	7	10,0	45	64,3	14	20,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa pernyataan tentang kinerja karyawan yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 26 yaitu karyawaan dapat berkoordinasi dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment.* Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas mengguanakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila r hitung > r tabel, maka valid dan apabila r hitung < r tabel, maka tidak valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komunikasi Informal (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,793	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,900	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,892	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,895	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,752	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,793	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,900	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,976	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel komunikasi informal (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai komunikasi informal. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,976 dan paling rendah 0,752. Dengan demikian seluruh item pernyataan komunikasi informal dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Konflik Kerja (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,855	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,930	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,363	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,433	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,540	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,752	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji validitas variabel konflik kerja (X_2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai konflik kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,930 dan paling rendah 0,363. Dengan demikian seluruh item pernyataan konflik kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,816	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,900	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,892	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,906	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,702	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,830	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,890	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,736	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,691	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,556	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,764	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,931	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.12 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja karyawan. Hasil

yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,931 dan paling rendah 0,556. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1, variabel X_2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 21.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabillitas

Variabel	Koefisien *Alpha Chronbach*	Koefisien r	Simpulan
Komunikasi informal	0,971	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi
Konflik kerja	0,806	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi
Kinerja karyawan	0,975	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

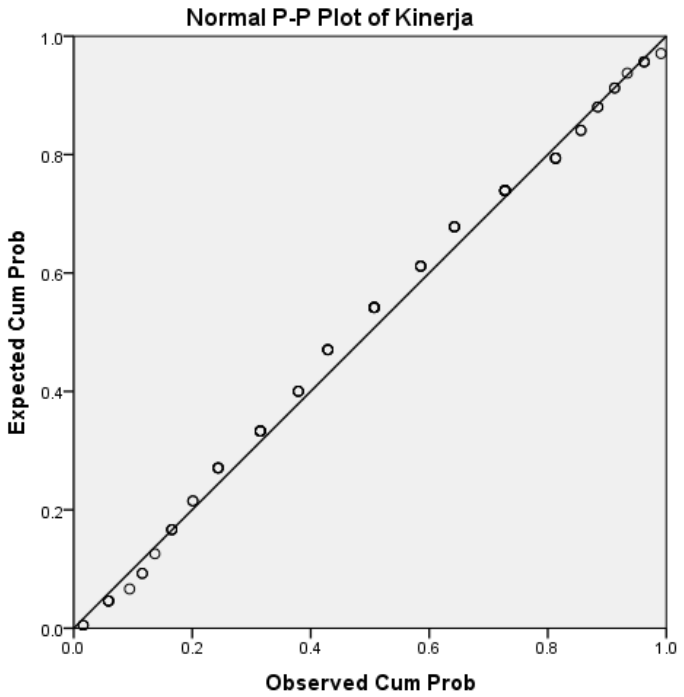
Tabel 4.13 menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,971 untuk variabel komunikasi informal (X_1) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai cronbach's alpha sebesar 0,806 untuk variabel konflik kerja (X_2) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai cronbach's alpha sebesar 0,975 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi terdistribusi secara normal atau tidak maksudnya adalah apakah dalam regresi variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali,2011). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal, karena test statistik yang di hasilkan valid. untuk menguji normalitas dapat melalui cara *kolmogrow smirnow test* (uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran p-plot. Untuk uji *kolmogorow smirnow* yaitu jika nilai hasil uji K-S >

dibandingkan nilai signifikan 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melauli pola penyebaran p-plot dan grafik histogram yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 4.1
Uji Normalitas

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Komunikasi informal terhadap Kinerja karyawan	0.791	0.05	Sig > alpha	Linear
Konflik kerja terhadap Kinerja karyawan	0.276	0.05	Sig > alpha	Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

1. Komunikasi informal Terhadap Kinerja karyawan

   Tabel 4.12 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Komunikasi informal terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai Sig sebesar 0.791 > 0.05 (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan

   Tabel 4.12 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai Sig sebesar 0.276 > 0.05 (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel independennya. Dalam penelitian ini, uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi atau hubungan diantara variabel sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan pada kinerja karyawan pada PT Cahaya Makmur Bandar Lampung. Dengan bantuan softwere SPSS, Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan VIF (*variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011).

Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics		Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Komunikasi informal	.225	4.454	Tidak ada gejala multikolinearitas
	Konflik kerja	.225	4.454	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan VIF (*variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance, dimana nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi linier berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi linier berganda

Model	B	Std. Error
(Constant)	6,983	3,000
Komunikasi informal	1,751	0,197
Konflik kerja	-0,702	0,231
R (Korelasi)	0,855	
R Square (Determinasi)	0.731	

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa hasil uji koefisien regresi linear berganda di atas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,855 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan Komunikasi informal dan Konflik kerja dengan Kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan tinggg karena nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,855 berada pada rentan 0.800-1.000. Nilai koefisien determinasi (R *Square*) sebesar 0,731 artinya Komunikasi informal dan konflik kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 73,1% sedangkan sisanya yaitu 36,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 6{,}983 + 1{,}751\ X_1 - 0{,}702\ X_2 + e}$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,983 yang berarti bahwa tanpa adanya Komunikasi informal dan konflik kerja, maka besarnya kinerja karyawan adalah 6,983 satuan.
2. Koefisien Komunikasi informal

   Artinya terdapat hubungan positif antara komunikasi informal dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komunikasi informal, maka akan

meningkatkan kinerja karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika budaya komunikasi informal sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 1,751 satu satuan.

3. Koefisien Konflik kerja

   Artinya terdapat hubungan negatif antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah konflik kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika konflik kerja turun sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,702 satu satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Apabila t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

Tabel 4.17 Uji t

Variabel	T_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Komunikasi informal	8,905	1,660	0,000
Konflik kerja	-3,040	1,660	0,003

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa:

1. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel komunikasi informal sebesar 8,905 (t_{hitung} = 8,905 > t_{tabel} =1,660) yang berarti bahwa ada pengaruh positif komunikasi informal terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung.
2. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel konflik kerja sebesar -3,040 (t_{hitung} = -3,040 < t_{tabel} =1,660) dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti bahwa ada pengaruh negatif komunikasi informal terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung.

4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model (Ghozali, 2011).

Tabel 4.18 Koefisien determinasi komunikasi informal dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel	R	R Square
Komunikasi informal, konflik kerja	0,855[a]	0,731

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa nilai R^2 = 0,731 x 100% = 73,1% yang artinya besarnya pengaruh komunikasi informal dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung adalah sebesar 73,1% sedangkan selebihnya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Komunikasi Informal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel komunikasi informal sebesar 8,905 (t_{hitung} = 8,905 > t_{tabel} =1,660) yang berarti bahwa ada pengaruh positif komunikasi informal terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung. Komunikasi menjadi hal yang penting yang berguna untuk menjaga hubungan harmonis dan meminimalisir kesalahpahaman, baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan karyawan. Adanya komunikasi formal dan informal yang baik akan memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Karyawan yang tidak diberikan

kebebasan berkomunikasi secara informal atau dengan kata lain karyawan dibatasi berkomunikasi mengenai ide, saran, perhatian, informasi baik mengenai permasalahan perusahaan ataupun dalam hubungan dengan rekan kerja akan mengalami konflik kerja (Putra, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Audina Putri Pratami (2019) menunjukkan bahwa konflik kerja dan komunikasi organisasi secara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PD. Pasar Jaya. Kemudian hasil penelitian Didi Wandi (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten.

4.6.2 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel konflik kerja sebesar -3,040 (t_{hitung} = -3,040 < t_{tabel} =1,660) dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti bahwa ada pengaruh negatif komunikasi informal terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung.

Rivai dan Sagala (2016) menjelaskan bahwa konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok pada suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Pada hakekatnya konflik tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik tidak mengarah perpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian.Tetapi, jika konflik dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi memperoleh keuntungan yang maksimal seperti menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan. Jadi, pihak manajemen dapat menangkap gejala-gejala dan indikator-indikator konflik yang berdampak konstruktif dan konflik yang berdampak destruktif. Pihak manajemen harus benar-benar jeli dalam melihat, memperhatikan dan merasakan perilakuperilaku karyawannya agar konflik yang negatif dapat ditekan. Konflik bisa menimbulkan dampak negatif misalnya, melemahnya hubungan antar pribadi, timbulnya sikap marah, perasaan terluka, keterasingan. Akibat dari itu semua

aktivitas produksi dapat terganggu karena akan terjadi pemborosan waktu dan energi untuk menenangkan, individu-individu yang terlibat akan mengalami stres yang dapat mengurangi kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yohana Lasmaria Panggabean (2019) menunjukkan bahwa hasil analisis dan regresi linear berganda yaitu $\hat{Y}$ = 107,279–0,374X1+0,497X2, artinya terdapat pengaruh negatif antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Kekuatan hubungan ketiga variabel adalah sedang, yaitu r = 0,468. Dari koefisien determinasi dapat dijelaskan 21,9% dan sisanya 78,1% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.