

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND INTERPERSONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BPR PROFIDANA PARAMITRA YOGYAKARTA**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR PROFIDANA PARAMITRA YOGYAKARTA**

Detson Ray Halomoan Sitorus<sup>1</sup>

[detsonsitorus@unimor.ac.id](mailto:detsonsitorus@unimor.ac.id)

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Timor

**Abstract**

*This study aims to determine how much influence organizational culture has on employee performance and the influence of interpersonal communication on employee performance. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The population of BPR Profidana Paramitra employees amounted to 34 people, using simple random sampling technique, determining the number of samples using Isaac and Michael's tables with an error rate of 5%, the total sample was 31 respondents. The data collection method used in this research is by distributing questionnaires directly at the head office of BPR Profidana Paramitra Yogyakarta. The data analysis used was descriptive analysis and multiple linear regression. The results of this study indicate that organizational culture and interpersonal communication have a positive and significant effect on the performance of BPR Profidana Paramitra employees.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Interpersonal Communication, Employee Performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Tipe Penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi karyawan BPR Profidana Paramitra berjumlah 34 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, penentuan jumlah sampel menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% maka didapat jumlah sampel sebanyak 31 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menyebarkan kuesioner secara langsung di kantor pusat BPR Profidana Paramitra Yogyakarta. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Profidana Paramitra.

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan.*

**Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik maupun *private*. Guna mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, handal, visioner dan berkinerja baik. BPR Profidana Paramitra yang merupakan salah satu bank konvensional di DIY dengan memiliki 5 kantor cabang yang sudah berdiri sejak tahun 1989. BPR Profidana Paramitra menunjukkan perkembangan yang sangat baik. Hal ini diukur oleh 3 indikator yang menentukan keberhasilan bank seperti total aset, penghimpunan dana (tabungan dan deposito) dan penyaluran kredit.

**Tabel 1. Laporan Publikasi BPR Profidana Paramitra Triwulan II 2015**

| Indikator         | Posisi Juni 2015   | Posisi Juni 2014   | Kenaikan |
|-------------------|--------------------|--------------------|----------|
| Total Aset        | Rp. 39.455.458.000 | Rp. 30.850.286.000 | 12 %     |
| Penghimpunan Dana |                    |                    |          |
| 1. Deposito       | Rp. 20.769.704.000 | Rp. 19.383.261.000 | 4 %      |
| 2. Tabungan       | Rp. 6.411.852.000  | Rp. 5.449.984.000  | 8 %      |
| Penyaluran Kredit | Rp. 28.020.678.000 | Rp. 18.676.151.000 | 20 %     |

**Sumber:** BPR Profidana Paramitra (2015)

Seperti terlihat pada Tabel 1 menunjukkan bahwa total aset BPR Profidana Paramitra pada Triwulan II 2015 sebesar Rp. 39.455.458.000 jauh meningkat dibanding Triwulan II 2014 yaitu sebesar Rp. 30.850.286.000 dengan persentase kenaikan sebesar 12%. Penghimpunan dana BPR Profidana Paramitra pada Triwulan II 2015 didominasi oleh simpanan jenis deposito sebesar Rp. 20.769.704.000 jumlah ini lebih besar dibanding triwulan II 2014 yaitu sebesar Rp. 19.383.261.000 dengan persentase kenaikan sebesar 4%. Sementara, simpanan jenis tabungan pada Triwulan II 2015 sebesar Rp. 6.411.852.000 jumlah inipun meningkat dibanding Triwulan II 2014 yaitu sebesar Rp. 5.449.984.000 dengan persentase kenaikan sebesar 8%. Penyaluran kredit BPR Profidana Paramitra mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan. Hal ini tercermin dari penyaluran kredit pada triwulan II 2015 sebesar Rp. 28.020.678.000 pencapaian ini jauh lebih besar dibanding triwulan II 2014 hanya mencapai Rp. 18.676.151.000 dengan persentasi kenaikan sebesar 20%.

Pencapaian yang diperoleh BPR Profidana Paramitra saat ini tidak terlepas oleh kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2008: 121). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2002). Diterangkan juga, banyak faktor yang menjadikan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, karir, kompetensi, budaya organisasi, dan sistem penghargaan (Sudarmanto, 2009: 30).

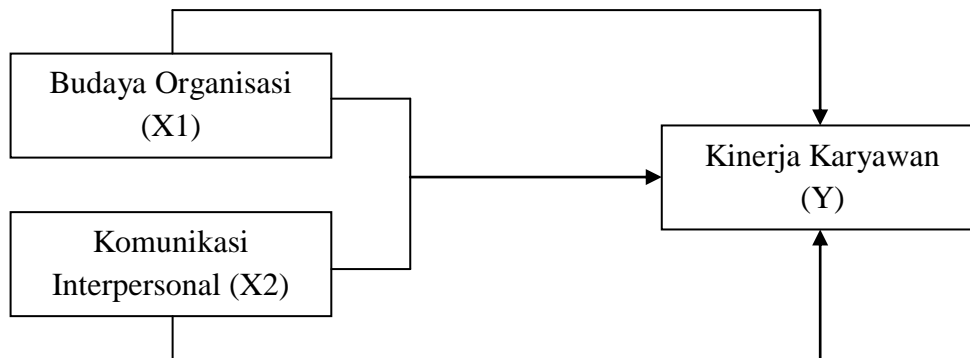
Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2008: 113). Ada tiga gagasan yang mendasar bahwa adanya hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan yakni (1) penyatuan tujuan, (2) budaya yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan, dan (3) budaya yang kuat membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal (Sudarmanto, 2009: 33). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Cameron & Quinn dalam Sudarmanto, 2009: 34; Soedjono, 2005; Satriani, 2015).

Salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan adalah komunikasi (Siagian, 2002). Berdasarkan jumlah interaksi yang terjadi dalam komunikasi organisasi, komunikasi dapat di bedakan menjadi tiga yakni komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok kecil dan komunikasi kelompok besar. Komunikasi interpersonal (Curtis, *et al.* 2002: 30) merupakan komunikasi yang terjadi terutama diantara dua atau beberapa orang (kuantitatif) yang bersifat alamiah dan dapat menghasilkan suatu hubungan produktif secara terus menerus (kualitatif). Komunikasi interpersonal merupakan salah satu dasar yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi karena dapat memenuhi kebutuhan interpersonal atau kebutuhan sosial karyawan (Muhammad, 2001: 121). Curtis, *et al.* (2002: 30) mengungkapkan bahwa keahlian komunikasi interpersonal dan keahlian hubungan manusia (diikuti oleh keahlian komunikasi lisan) menduduki urutan dalam keenam belas faktor terpenting yang diperlukan dalam keberhasilan prestasi kerja. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu

yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal pegawai dengan tingkat kinerja pegawai (Sudarto, 2009; Sugana, 2009).

Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan cara berupaya untuk mengungkapkan seberapa besar dan kuat pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan BPR Profidana Paramitra, sehingga hasil-hasil pekerjaan karyawan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya penelitian ini dilakukan agar perusahaan tetap mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan perusahaan yang telah dicapai saat ini.

**Gambar 1. Model Kerangka Penelitian**



**Metode**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian *Explanatory* yang menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPR Profidana Paramitra berjumlah 34 orang. Teknik sampling yang digunakan *Probability Sampling*, teknik yang dipakai adalah *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan tabel Isaac dan Michael (Sugiyono, 2008: 126) dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang diperoleh berjumlah 31 orang. Skala pengukuran yang digunakan ialah skala *likert*, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif dan analisis statistik inferensial yakni regresi linear berganda.

**Pembahasan**

Responden dalam penelitian ini adalah 31 karyawan/i BPR Profidana Paramitra Yogyakarta. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan akhir.

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase  |
|---------------|------------------|-------------|
| Pria          | 15               | 48%         |
| Wanita        | 16               | 52%         |
| <b>Total</b>  | <b>31</b>        | <b>100%</b> |

Sumber: Data primer (2016)

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin wanita lebih mendominasi dengan persentase sebesar 52% dibanding pria dengan persentase sebesar 48%.

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia**

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase  |
|---------------|------------------|-------------|
| <20 Tahun     | -                | -           |
| 21 - 30 Tahun | 17               | 55%         |
| 31 - 40 Tahun | 9                | 29%         |
| 41 - 50 Tahun | 4                | 13%         |
| >51 Tahun     | 1                | 3%          |
| <b>Total</b>  | <b>31</b>        | <b>100%</b> |

**Sumber: Data primer (2016)**

Tabel 3 menggambarkan bahwa responden dengan kisaran umur 21-30 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 55% diikuti responden dengan kisaran umur 31-40 tahun dengan persentase sebesar 29%, kemudian 41-50 tahun dengan persentase sebesar 13% dan terakhir lebih dari umur 51 tahun dengan persentase sebesar 3%.

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase  |
|---------------|------------------|-------------|
| 1 - 5 Tahun   | 25               | 81%         |
| 6 - 10 Tahun  | 3                | 10%         |
| 11 – 15 Tahun | -                | -           |
| 16 – 20 Tahun | 1                | 3%          |
| > 21 Tahun    | 2                | 6%          |
| <b>Total</b>  | <b>31</b>        | <b>100%</b> |

**Sumber: Data primer (2016)**

Tabel 4 mengungkapkan bahwa responden masa kerja selama 1-5 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 81%, diikuti juga responden dengan masa kerja selama 6-10 tahun dengan persentase sebesar 10%, kemudian masa kerja selama lebih dari 21 tahun dengan persentase sebesar 6 % dan terakhir 16-20 tahun dengan persentase sebesar 3%.

**Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir**

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase  |
|---------------|------------------|-------------|
| SMA           | 4                | 13 %        |
| Diploma III   | 3                | 10 %        |
| Sarjana       | 23               | 74 %        |
| Magister      | 1                | 3 %         |
| <b>Total</b>  | <b>31</b>        | <b>100%</b> |

**Sumber: Data primer (2016)**

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan akhir sarjana mendominasi dengan persentase sebesar 74% diikuti responden dengan pendidikan akhir SMA dengan persentase sebesar 13%, kemudian dengan pendidikan akhir diploma dengan persentase sebesar 10% dan terakhir magister dengan persentase sebesar 3%.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

| Indikator         | r hitung | r kritis | Keterangan |
|-------------------|----------|----------|------------|
| X <sub>1,1</sub>  | 0,363    | 0,300    | Valid      |
| X <sub>1,2</sub>  | 0,395    | 0,300    | Valid      |
| X <sub>1,3</sub>  | 0,577    | 0,300    | Valid      |
| X <sub>1,4</sub>  | 0,657    | 0,300    | Valid      |
| X <sub>1,5</sub>  | 0,530    | 0,300    | Valid      |
| X <sub>1,6</sub>  | 0,555    | 0,300    | Valid      |
| X <sub>1,7</sub>  | 0,566    | 0,300    | Valid      |
| X <sub>1,8</sub>  | 0,542    | 0,300    | Valid      |
| X <sub>1,9</sub>  | 0,444    | 0,300    | Valid      |
| X <sub>1,10</sub> | 0,312    | 0,300    | Valid      |

**Sumber: Hasil Olahan (2016)**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Setiap item dikatakan valid jika r-hitung  $\geq 0,30$  (Sugiyono 2008: 188). Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi memenuhi syarat tersebut.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal**

| Indikator | r hitung | r kritis | Keterangan |
|-----------|----------|----------|------------|
| x2,1      | 0,622    | 0,300    | Valid      |
| x2,2      | 0,778    | 0,300    | Valid      |
| x2,3      | 0,622    | 0,300    | Valid      |
| x2,4      | 0,692    | 0,300    | Valid      |
| x2,5      | 0,511    | 0,300    | Valid      |
| x2,6      | 0,305    | 0,300    | Valid      |
| x2,7      | 0,732    | 0,300    | Valid      |
| x2,8      | 0,528    | 0,300    | Valid      |
| x2,9      | 0,693    | 0,300    | Valid      |
| x2,10     | 0,551    | 0,300    | Valid      |

Sumber: Hasil Olahan (2016)

Seluruh item pada variabel komunikasi interpersonal yang ditampilkan pada Tabel 7 mengungkapkan bahwa r-hitung pada setiap item menunjukkan  $\geq 0,30$  maka dapat dinyatakan valid.

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

| Indikator | r hitung | r kritis | Keterangan |
|-----------|----------|----------|------------|
| y1        | 0,513    | 0,300    | Valid      |
| y2        | 0,515    | 0,300    | Valid      |
| y3        | 0,653    | 0,300    | Valid      |
| y4        | 0,574    | 0,300    | Valid      |
| y5        | 0,550    | 0,300    | Valid      |
| y6        | 0,558    | 0,300    | Valid      |
| y7        | 0,629    | 0,300    | Valid      |
| y8        | 0,525    | 0,300    | Valid      |
| y9        | 0,471    | 0,300    | Valid      |
| y10       | 0,424    | 0,300    | Valid      |
| y11       | 0,550    | 0,300    | Valid      |
| y12       | 0,328    | 0,300    | Valid      |

Sumber: Hasil Olahan (2016)

Pada Tabel 8 mengungkapkan bahwa setiap item variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r-hitung tidak kurang dari 0,30.

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

| Variabel  | Alpha | Keterangan |
|---|-------|------------|
| <b>Budaya Organisasi (x<sub>1</sub>)</b>        | 0,621 | Reliabel   |
| <b>Komunikasi Interpersonal (x<sub>2</sub>)</b> | 0,794 | Reliabel   |
| <b>Kinerja Karyawan (y)</b>                     | 0,714 | Reliabel   |

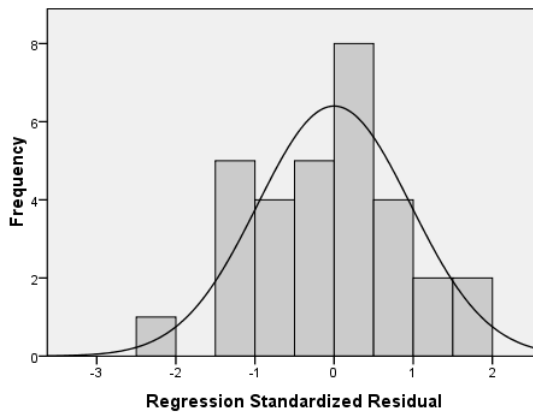
Sumber: Hasil Olahan (2016)

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Tabel 9 menggambarkan bahwa nilai alpha pada setiap variabel lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan kuesioner yang digunakan adalah handal/ reliabel.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (x) berpengaruh terhadap variabel dependen (y) agar model regresi yang dirumuskan dapat diterapkan. Uji

asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian normalitas data (Santosa 2005: 231) adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data dan pengujian dilakukan dengan menggunakan diagram *histogram*.

**Gambar 2. Diagram Histogram**



**Sumber: Hasil Olahan (2016)**

Pada Gambar 2 diagram *histogram* menunjukkan bahwa bentuk grafik berdistribusi normal. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi berganda ini terbebas dari asumsi uji normalitas dan layak digunakan dalam penelitian.

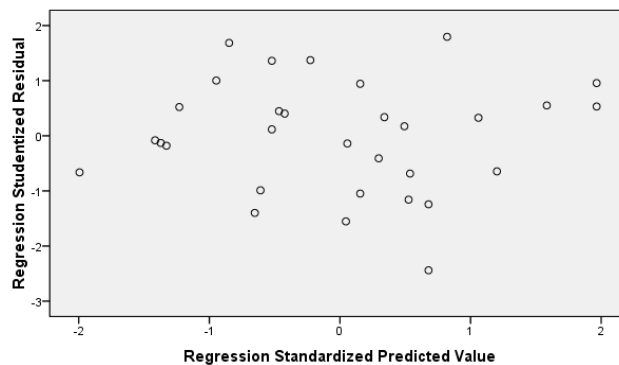
**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 3.795                       | 8.101      |                           | .468  | .643 |                         |       |
|       | Budaya     | .678                        | .210       | .490                      | 3.237 | .003 | .679                    | 1.474 |
|       | Komunikasi | .401                        | .171       | .355                      | 2.348 | .026 | .679                    | 1.474 |

Sumber: Hasil Olahan (2016)

Uji Multikolinieritas (Santosa 2005: 238) menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Tabel 10 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa, masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi berganda ini terbebas dari asumsi uji multikolinieritas dan layak digunakan dalam penelitian.

**Gambar 3. Scatterplot**



**Sumber: Hasil Olahan (2016)**

Uji heterokedastisitas (Santosa 2005: 242) adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada Gambar 3.2 *scatterplot* menunjukkan bahwa (1) gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 atau disekitar angka 0 (2) titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja dan (3) penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi berganda ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Alat analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda, penelitian ini memiliki dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya ialah budaya organisasi dan komunikasi interpersonal, sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan. Menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 11. Hasil regresi linier berganda pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 3.795                       | 8.101      |                           | .468  | .643 |                         |       |
|       | Budaya     | .678                        | .210       | .490                      | 3.237 | .003 | .679                    | 1.474 |
|       | Komunikasi | .401                        | .171       | .355                      | 2.348 | .026 | .679                    | 1.474 |

Sumber: Hasil Olahan (2016)

Seperti terlihat pada Tabel 11 menunjukkan bahwa persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$y = 3,795 + 0,678 x_1 + 0,401 x_2$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- Jika variabel budaya organisasi ( $x_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $x_2$ ) dianggap konstan maka nilai kinerja karyawan ( $y$ ) adalah sebesar 3,795.
- Jika terjadi kenaikan sebesar satu pada budaya organisasi ( $x_1$ ) maka kinerja karyawan ( $y$ ) akan meningkat sebesar 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi ( $x_1$ ) maka kinerja karyawan ( $y$ ) semakin meningkat.
- Selanjutnya, apabila terjadi kenaikan sebesar satu pada komunikasi interpersonal ( $x_2$ ) maka kinerja karyawan ( $y$ ) akan meningkat sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal ( $x_2$ ) maka kinerja karyawan ( $y$ ) semakin meningkat.

**Tabel 12. Hasil Uji Simultan**  
ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 239.741        | 2  | 119.871     | 18.133 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 185.098        | 28 | 6.611       |        |                   |
|       | Total      | 424.839        | 30 |             |        |                   |

Sumber: Hasil Olahan (2016)

Tabel 12 mengungkapkan bahwa  $F_{hitung} 18,133 > F_{tabel} 3,34$  artinya budaya organisasi dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 11 menunjukkan hasil bahwa (1) budaya organisasi memiliki nilai  $t_{hitung} 3,237 > t_{tabel} 2,045$  artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, (2) komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 2,348 > t_{tabel} 2,045$ . Sehingga, dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini diterima.

**Tabel 13. Hasil R Square**  
Model Summary<sup>p</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .751 <sup>a</sup> | .564     | .533              | 2.571                      |

Sumber: Hasil Olahan (2016)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 13 mengungkapkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 53,3%, artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal, sedangkan sisanya yakni 46,7% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kinerja karyawan semakin meningkat jika budaya organisasi yang dimiliki perusahaan kuat dan komunikasi interpersonal antar karyawan berjalan dengan baik. Hasil ini sejalan dengan pernyataan Siagian (2002) yang mengungkapkan bahwa gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang positif.

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil ini mendukung pernyataan Sudarmanto (2009: 33) yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Selain itu, mendukung hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Cameron & Quinn dalam Sudarmanto, 2009: 34; Soedjono, 2005; Satriani, 2015).

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini tidak jauh berbeda dengan penelitian terdahulu (Sudarto, 2009; Sugana, 2009) dan mendukung pernyataan yang diungkapkan oleh Curtis, *et al.* (2002: 30) bahwa keahlian komunikasi interpersonal dan keahlian hubungan manusia (diikuti oleh keahlian komunikasi lisan) merupakan faktor penting yang menentukan prestasi kerja. Artinya, semakin baik karyawan mengelola komunikasi interpersonal kepada rekan sekerjanya maka semakin tinggi kinerja yang dimilikinya, karena telah memenuhi kebutuhan interpersonal atau kebutuhan sosialnya (Muhammad, 2001: 121).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:



1. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan BPR Profidana Paramitra secara simultan.
2. Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Profidana Paramitra secara parsial.

**Daftar Pustaka**

- Mangkunegara, 2008, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Muhammad, 2001, *Komunikasi Organisasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Santosa, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, ANDI, Yogyakarta.
- Satriani, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kruisnode Piano House Bandung*, Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soedjono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 7. No. 1 22 - 47.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sudarto, Lubis & Hidayat, 2009, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Westfalia Indonesia*, Jurnal Keuangan dan Bisnis Vol. 1 No. 1.
- Sugana, 2009, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Palembang*, Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.