

**PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Temanggung Bagian
Instalasi Rawat Inap)**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan
Negara untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

WINA DRIYAN PRADANA

211326397

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
2017**

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA RSK
NGESTI WALUYO TEMANGGUNG BAGIAN INSTALASI RAWAT
INAP)**

Oleh:
WINA DRIYAN PRADANA
NIM: 211326397

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh beban kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap RSK Ngesti Waluyo. Penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 74 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hasil koefisien beta (β) sebesar -0,748 ($p < 0.05$; $p = 0,000$), komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hasil koefisien beta (β) sebesar 0,883 ($p < 0.05$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja memiliki nilai beta (β) sebesar 0,243 ($p < 0.05$; $p = 0,041$) sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF WORK LOAD, COMMUNICATION AND WORKING ENVIRONMENT TOWARDS EMPLOYEES' PERFORMANCE (A STUDY IN INPATIENT INSTALLATION RSK NGESTI WALUYO TEMANGGUNG)

By:
WINA DRIYAN PRADANA
NIM: 211326397

ABSTRACT

This study aimed to find out: the effects of work load, communication and work environment towards employees' performance in inpatient installation RSK Ngesti Waluyo. This study was using quantitative approach. The respondents in this study were 74 employee. The sampling technique used purposive sampling to determine how much the sampel. Data were collected by a questionnaire which was tested for validity and reliability. Technique analyzed using multiple linear regression analysis.

The results of the study on 5% significance level showed that: (1) work load had a negatively effect towards employees' performance with the beta (β) coefficient on the amount of -0,748 ($p < 0.05$; $p = 0,000$), (2) communication effected positively towards employees' performance with the beta (β) coefficient on the amount of 0,883 ($p < 0.05$; $p = 0,000$) and (3) working enviroment whose beta (β) value was (β) 0,243 ($p < 0.05$; $p = 0,041$) effected positively towards employees' performance.

Keywords: Work Load, Communication, Working Environment, Employee Performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kualitas pelayanan yang baik tidak muncul begitu saja, melainkan harus ada proses dan usaha yang dilakukan manajemen untuk mencapai hal tersebut. Karyawan menjadi aktor yang paling penting dalam terciptanya kualitas pelayanan yang baik. Instalasi rawat inap Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo mempunyai 5 ruangan dengan berbagai spesifikasi yang berbeda. Setiap ruangan mempunyai karyawan masing-masing untuk menjalankan dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan rawat inap sehingga dapat tercipta pelayanan kesehatan yang maksimal dan berkualitas kepada para pasien.

Proses untuk menciptakan pelayanan yang berkualitas terhadap pasien membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Anwar (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila kinerja karyawan baik maka dapat menghasilkan efektivitas, efisiensi, kuantitas pekerjaan yang baik dan tentunya hal yang berkaitan dengan instalasi rawat inap adalah terciptanya kualitas pelayanan yang baik kepada pasien. Akan tetapi, banyak faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal. Masalah-masalah banyak timbul di lapangan sehingga berpotensi menurunkan kinerja karyawan instalasi rawat inap.

Komunikasi menjadi kunci penting yang menunjang kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Bangun (2012), Robbins dan Coulter (2010), dan Liliweri (2011) komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut dalam suatu organisasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Selain kemampuan (*skill*) yang mumpuni, karyawan juga harus dituntut untuk mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik.

Instalasi rawat inap sering mengalami masalah ketika karyawan mengajukan izin atau cuti kerja sehingga memaksa karyawan lain bekerja ekstra demi melayani pasien. Sistem pengaturan karyawan di instalasi rawat inap juga belum begitu maksimal sehingga penanggulangan masalah kekurangan karyawan masih bersifat spontanitas. Akibatnya, ada beberapa karyawan yang dioper ke ruang lainnya dan harus dilemburkan meskipun karyawan tersebut sudah pulang bekerja. Potensi menurunnya kinerja karyawan sangat besar yang diakibatkan faktor lelah secara fisik karena harus bekerja melebihi kapasitas kerja karyawan tersebut.

Kegiatan instalasi rawat inap Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo sering terganggu akibat suara bising yang ditimbulkan dari suara kendaraan dan aktivitas masyarakat sekitar sehingga karyawan berpotensi kehilangan fokus kerja sehingga kinerja karyawan akan terganggu. Selain itu, beberapa peralatan yang digunakan untuk bekerja terlihat usang atau sudah waktunya diganti namun masih digunakan. Beberapa ruang kerja juga terlihat kurang terang sehingga berpotensi mengganggu karyawan dalam bekerja.

Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2013), Kusmawardi (2015) dan Praditya (2016), peneliti bermaksud meneliti kembali pengaruh komunikasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap Rumah Sakit Kristen Ngesti

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Waluyo, apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo dan apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini menekankan pada pengaruh komunikasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap RSK Ngesti Waluyo, maka tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengungkapkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Anwar (2000) kinerja hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komunikasi

Komunikasi dalam pekerjaan menurut Bangun (2012), Robbins dan Coulter (2010), dan Liliweri (2011) adalah sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut dalam suatu organisasi.

Beban Kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut Menpan (1997) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2002) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hipotesis

Penggunaan media komunikasi yang tidak tepat tentunya mengganggu proses komunikasi. Penyampaian informasi yang terhambat, perbedaan informasi yang didapat dan potensi terjadinya miskomunikasi adalah beberapa akibat dari proses komunikasi yang tidak baik. Sebaliknya, apabila proses komunikasi berjalan dengan baik maka masalah-masalah tersebut bisa diminimalisir sehingga berdampak baik pada kinerja karyawan. Kesimpulan dari uraian di atas adalah terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap RSK Ngesti Waluyo.

Hipotesis 1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap RSK Ngesti Waluyo.

Jumlah pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang tersedia berdampak pada kelebihan beban kerja yang diterima karyawan sehingga hal tersebut mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Apabila seorang karyawan mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuannya maka hal tersebut berpotensi menurunkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Kesimpulan dari uraian di atas bahwa terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan instalasi rawat RSK Ngesti Waluyo.

Hipotesis 2: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap RSK Ngesti Waluyo

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kenyamanan, suasana kerja yang kondusif dan peralatan yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menunjang adalah beberapa hal terkait dengan lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang baik. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap RSK Ngesti Waluyo.

Hipotesis 3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap RSK Ngesti Waluyo.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengamati pengaruh komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di instalasi rawat inap Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Temanggung, Jawa Tengah.

Populasi Penelitian

Kriteria karyawan yang dijadikan responden penelitian ini adalah karyawan yang mempunyai tanggung jawab di bagian instalasi rawat inap. Dalam penelitian ini responden yang digunakan sebanyak 74 orang karyawan yang bekerja di instalasi rawat inap RSK Ngesti Waluyo.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini bentuk tanggapan responden diberikan secara tertulis. Responden pada penelitian ini diberikan dalam bentuk tanggapan atas kuesioner. Data penelitian diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan instalasi rawat inap RSK Ngesti Waluyo.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden dengan cara mendatangi calon responden, kemudian menanyakan kesediaan untuk mengisi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kuisisioner. Responden dapat memilih salah satu dari lima pilihan jawaban pada skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel Skala Penilaian Likert

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat tidak setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono, 2009

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan	Kinerja hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu • Deskripsi pekerjaan • Kuantitas pekerjaan • Kualitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Anwar (2000) • Christi (2010) <p>Yang dikembangkan dalam penelitian ini.</p>
Komunikasi	Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (<i>sender</i>) ke penerima pesan (<i>receiver</i>) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut dalam suatu organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi ke atas • Komunikasi ke bawah • Komunikasi horizontal • Komunikasi diagonal • Penggunaan dan peran teknologi dalam komunikasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Nitisemito (2002) • Bangun (2012) • Robbins dan Coulter (2010) • Liliweri (2011) <p>Yang dikembangkan dalam penelitian ini.</p>
Beban Kerja	pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> • Target yang harus diselesaikan (jumlah pekerjaan) • Kondisi pekerjaan • Standar pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menpan (1997) • Putra (2012) <p>Yang dikembangkan dalam penelitian ini.</p>
Lingkungan	lingkungan kerja adalah	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Nitisemito (2002)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kerja	sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ul style="list-style-type: none">• Fasilitas karyawan• Hubungan dengan rekan kerja	• Nitisemito (1992)
-------	--	--	---------------------

Teknik Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Umar, 2005). Tujuannya adalah untuk menguji item-item dari pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner dengan jawaban yang diterima (skor total). Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada tabel 3.1. Dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan jumlah N sebanyak 74 responden maka r tabel pada r tabel yang digunakan sebesar 0,226.

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas *Pearson Correlation*

Butir Pertanyaan	Kinerja Karyawan	Komunikasi	Beban Kerja	Lingkungan Kerja
1	0.678*	0.443*	0.267*	0.252*
2	0.691*	0.574*	0.629**	0.659*
3	0.854*	0.537*	0.530*	0.602*
4	0.648*	0.511*	0.573*	0.604*
5	0.854*	0.563*	0.620*	0.675*
6		0.372*	0.477*	0.352*
7		0.482**	0.617*	
8		0.605*	0.619*	
9		0.482*		

Keterangan: *Hasil r hitung pada metode *Pearson Correlation* (sig 5%, N= 74 dengan r tabel (0.226)),

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Hasil uji validitas pada tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa item pertanyaan dan pernyataan dengan variabel kinerja karyawan, komunikasi, beban kerja dan lingkungan kerja dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang berbeda akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 3.3

Tabel Hasil Cronbach Alpha

No	Variabel	Koefisien alpha
1	Kinerja Karyawan	0,788
2	Komunikasi	0,638
3	Beban Kerja	0,655
4	Lingkungan kerja	0,644

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Hasil Uji Reliabilitas pada tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien alpha $> 0,6$ sehingga variabel kinerja karyawan, komunikasi, beban kerja dan lingkungan kerja reliabel.

Teknik Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Santosa dan Ashari (2005) pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorov smirnov*.

Tabel 3.4

Tabel Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov smirnov*

Kolmogorov-Smirnov Z	0.625
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.830

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil perhitungan uji distribusi normal pada tabel 3.5 di atas dengan menggunakan metode *Komorgov smirmov* menunjukkan bahwa KSZ dan Asymp. Sig. $> 0,05$ sehingga syarat data berdistribusi normal terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Pada dasarnya konsep ini menunjukkan situasi dimana terdapat dua variabel saling berkorelasi. Dalam hal ini variabel tersebut adalah variabel independen dalam suatu penelitian. Syarat berlakunya model regresi berganda adalah antar variabel bebasnya (variabel independen) tidak memiliki hubungan sempurna atau mengandung multikolinearitas. Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 3.5

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0.513	1.950
0.507	1.974
0.974	1.027

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 3.6 di atas, nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel-variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi.

Tabel 3.7

Tabel Hasil Uji Spearman

Variabel		Sig. (2-tailed)
X1	Komunikasi	0.488
X2	Beban kerja	0.928
X3	Lingkungan kerja	0.266

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Tabel 3.8
Tabel Hasil Uji Gejser

Variabel		Sig.
X1	Komunikasi	0.113
X2	Beban kerja	0.115
X3	Lingkungan kerja	0.614

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Tabel 3.6 dan tabel 3.7 di atas menunjukkan bahwa variabel X1 (Komunikasi), X2 (Beban Kerja) dan X3 (Lingkungan Kerja) mempunyai angka signifikansi lebih dari 0,05 pada tabel *spearman* dan pada tabel *glejser* menunjukkan signifikansi untuk seluruh variabel lebih dari 0,05. Kesimpulan dari hasil pengujian ini adalah tidak terdapat masalah heterokedastisitas, maka syarat tidak adanya masalah heterokedastisitas terpenuhi.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 17. Uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

H_0 = tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a = terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengambilan keputusan menggunakan taraf signifikansi 5%, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya, secara statistik variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 tidak ditolak. Artinya, secara statistik variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Analisis Regresi Berganda

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penelitian ini diuji dengan menggunakan metode regresi berganda, karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu variabel. Uji regresi berganda diuji dengan tingkat signifikansi, jika terdapat variabel dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel yang diuji, sebaliknya jika variabel dengan tingkat signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel tersebut berpengaruh. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 3. Model regresi dalam penelitian ini adalah:

Gambar 3.1

Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel X_1

X_1 : Variabel independen (komunikasi)

X_2 : Variabel independen (beban kerja)

X_3 : Variabel independen (lingkungan kerja)

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y menunjukkan prosentase variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

independen menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Hasil pengolahan data tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.469	1.92491

Berdasarkan tabel di atas sumbangan pengaruh X1,X2 dan X3 sebesar 0,469 atau 46,9% untuk menjelaskan variasi variabel Y. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Populasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis kelamin, umur dan jumlah responden sebagai batasan karakteristik responden. Pengelompokan data berdasarkan jenis kelamin, umur dan jumlah responden bisa dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1

Tabel Pengelompokan Responden Berdasarkan Karakteristik

JENIS KELAMIN	UMUR				JUMLAH	Prosentase
	20th-30th	30th-40h	40th-50 th	>50th		
Laki-laki	4	10	3	1	17	23%
Perempuan	23	17	12	5	57	77%
jumlah responden					74	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Analisis Hasil Penelitian

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis tersebut digunakan untuk menguji pengaruh komunikasi,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo. Dari proses pengolahan data tersebut menghasilkan sejumlah angka yang perlu ditafsirkan dan dianalisis. Berikut adalah tiga cara untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen adalah dengan cara melihat kriteria signifikansi, apabila sig yang dihasilkan $> 0,05$ maka H_0 tidak ditolak, secara statistik variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila sig $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya secara statistik variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011) dan apabila pengaruh regresi bersifat positif, maka apabila variabel independen naik variabel dependen yang dipengaruhi juga akan naik searah kearah positif. Sebaliknya, jika pengaruh bersifat negatif maka variabel independen dan dependen akan saling bertolak belakang atau berlawanan arah.

Hasil dari pengolahan data untuk regresi berganda antara variabel-variabel di atas ada pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Hasil Pengolahan Data Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.539	3.218		2.032	.046
x1	.883	.108	1.109	8.202	.000
x2	-.748	.113	-.901	-6.632	.000
x3	.243	.117	.186	2.080	.041

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan tertera pada tabel 4.2 yang menjelaskan variabel-variabel yang akan diuji. Berikut ini diuraikan satu per satu hasil analisis regresi berganda berdasarkan tabel tersebut dengan menguji hipotesis penelitian ini.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi variabel (X1) komunikasi sebesar 0,000 lebih kecil daripada ($\alpha= 5\%$) sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, koefisien (β) yang dihasilkan untuk X1 sebesar 0.883 (positif) sehingga dapat dilihat bahwa variabel (X1) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Yang artinya, apabila komunikasi berjalan baik, efektif dan efisien maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan analisis tersebut disimpulkan bahwa hipotesis I terbukti.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi variabel (X2) beban kerja sebesar 0,000 lebih kecil daripada ($\alpha= 5\%$) sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, koefisien (β) yang dihasilkan untuk X2 sebesar -0.748 (negatif) sehingga dapat dilihat bahwa variabel (X2) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya apabila beban kerja karyawan tinggi akan mempengaruhi tingkat fokus kerja karyawan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Berdasarkan analisis tersebut disimpulkan bahwa hipotesis II terbukti.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi variabel (X3) lingkungan kerja sebesar 0,041 lebih kecil daripada ($\alpha= 5\%$) sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, koefisien (β) yang dihasilkan untuk X3 sebesar 0.243 (positif)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sehingga dapat dilihat bahwa variabel (X3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya apabila lingkungan kerja nyaman, kondusif dan menunjang karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan analisis tersebut disimpulkan bahwa hipotesis III terbukti.

Tabel 4.3

Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil Olah Data			Kesimpulan
		Sig.	β	Alpha 5%	
1	Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,000	0,883 (positif)	0,05	Terdukung
2	Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	0,000	-0,748 (negatif)	0,05	Terdukung
3	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,041	0,243 (positif)	0,05	Terdukung

Sumber: Hasil Olah Data, 2017.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil analisis data, pembahasan dan uji hipotesis pada Bab IV bahwa komunikasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo. Selanjutnya, terdapat koefisien beta (β) positif pada komunikasi sebagai variabel (X1), koefisien beta (β) negatif pada beban kerja sebagai variabel (X2) dan koefisien beta (β) positif terhadap lingkungan kerja sebagai (X3). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini seluruhnya terbukti.

Keterbatasan Penelitian

Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan instalasi rawat inap Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo saja. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh variabel komunikasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

instalasi rawat inap Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi kerja, kompensasi kerja dan disiplin kerja.

Saran

Manajemen Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo khususnya instalasi rawat inap untuk selalu memperhatikan proses komunikasi yang baik demi menunjang kinerja melalui sarana komunikasi yang tepat, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan terkait dengan informasi dan kebijakan yang dikeluarkan serta meminimalisir miskomunikasi dengan instalasi lain terkait pelayanan pasien.

Untuk meminimalkan penurunan kinerja karyawan akibat beban kerja yang lebih terkait kurangnya sumberdaya manusia yang ada, maka peneliti menyarankan untuk menambah beberapa karyawan untuk melancarkan kegiatan pelayanan kesehatan ketika jumlah pasien penuh.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti kompensasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta. Hal. 130
- Anwar, Arifin, 2000. *Penilaian Kinerja dan Prestasi Kerja*, Tarsito, Bandung.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Christi,Saeed ul hasan.,Rafiq,M.Rahman,F.,Junani.,Nabi Bux.,Ajmal.,M (2010). *Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*. Journal Academic. Vol10.hal 12-13.
- Dwidjowijoto, Riant Nugroho. 2004. *Komunikasi Pemerintahan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* .Edisi kelima. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Hal.19- 229
- Heijrachman dan Husnan, Suad. (1997). *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4. Yogyakarta. BPFE. Hal. 34
- Indriantoro, nurdan Supomo, bambang (1999).*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Komarudin, Ahmad. (1996). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Rineka. Cipta. Hal 235
- Kurniawan, Bagas (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran Pt. Tempo Jateng Dan D.I.Y*. TESIS. Yogyakarta : Universitas Dian Nuswantoro.
- Kusmawardi, Heri (2015). *Pengaruh Komunikasi Kerja dan Interpersonal Terhadap Karyawan PT*. Bank Mayapada Internasional. Surabaya.
- Liliweri, Alo, 2011, *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*, Penerbit: Kencana Prenada Media Group Jakarta

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja*. Diterima dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Website : <http://www.bkn.go.id>
- Nitisemito, Alex. S. (2002), *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. Hal. 11
- Nitisemito, Alex. S. (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Pawito, dan C Sardjono. *Teori-Teori Komunikasi*. Buku Pegangan Kuliah Fisipol Komunikasi Massa S1 Semester IV. Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 1994.
- Putra, Bonaventura Ridya. (2012). *Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22
- Praditya, Dani. S. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang*. Klaten: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyatno, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar SPS*. Yogyakarta, Mediakom.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta:Erlangga.
- Robbins, Stephen P. Mary Coulter, 2010, *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*, Penerbit: Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Santosa dan Ashari, (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : PT. Gramedia. Hal.46
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. Hal 21

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset

Sekaran, Uma. 2006. *Research Method for Business: Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi Empat Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN. Hal. 57

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Swastha, Basu. Ibnu, Sukotjo. (2002). *Pengantar Bisnis Modern*. Cetakan ketiga. Yogyakarta : Liberty. Hal 26-27

Stoner, James A. F. 1982. *Management*. Jakarta: Erlangga

Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat. Hal. 30
Iskandar, Sentot. (2012). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 6.ISSN 2443-0633. Hal. 26

Widhiarso, Wahyu. (2010). *Uji Linearitas Hubungan*. Fakultas Psikologi UGM

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*: Jakarta: Raja Grafindo Persada

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LAMPIRAN I

Kuisisioner

NO	KINERJA KARYAWAN	Jawaban				
	PERTANYAAN	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Anda dapat diandalkan, dan hadir ditempat kerja dengan tepat waktu.					
2	Anda dapat memahami tugas dan tanggung jawab diberikan, yaitu menetapkan prioritas dan rencana kerja, seperti (menggunakan prosedur, peralatan, perlengkapan dan bahan untuk pekerjaan yang ditugaskan dengan baik).					
3	Anda dapat menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.					
4	Anda dapat memproyeksikan kerja yang positif, seperti (memiliki hubungan yang baik dan efektif dengan rekan kerja, supervisor, dan lain-lain)					
5	Anda dapat mengidentifikasi masalah yang timbul dalam bekerja, informasi yang relevan aman dan dapat menerapkan solusi atas masalah tersebut					

NO	KOMUNIKASI	Jawaban				
	PERTANYAAN	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Pengarahan pimpinan dalam pelaksanaan tugas dipahami dengan jelas pada saat rapat oleh karyawan					
2	Instruksi dari pimpinan diterima dengan jelas oleh karyawan					
3	Pimpinan memberikan informasi prosedur pekerjaan dipahami dengan baik oleh karyawan					
4	Pimpinan memberikan informasi kebijakan baru dipahami dengan baik oleh karyawan					
5	Keluhan karyawan tentang efektivitas pekerjaan ditanggapi dengan baik oleh pimpinan					
6	Keluhan karyawan tentang sarana penunjang pekerjaan ditanggapi					
7	Komunikasi antar karyawan dalam satu bagian sudah berjalan dengan efektif dan efisien					
8	Komunikasi kesemua bagian dan tingkatannya untuk penyampaian informasi sudah berjalan dengan efektif dan efisien					
9	Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi sudah efektif dan efisien					

NO	BEBAN KERJA	Jawaban				
	PERTANYAAN	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
2	Saya jarang melakukan pekerjaan melebihi jam kerja yang telah ditetapkan (lembur)					
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
4	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
5	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
6	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
7	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
8	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

No	PERTANYAAN	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
3	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.					
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					
5	Fasilitas karyawan yang memadai menunjang kelancaran pekerjaan					
6	Saya selalu bersemangat bekerja ketika kondisi sekitar tenang dan nyaman					

LAMPIRAN II UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KINERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p2	14.20	4.931	.510	.766
p3	14.45	4.415	.757	.689
p5	14.45	4.415	.757	.689
p4	14.34	4.802	.396	.815
p1	14.24	4.954	.488	.773

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	5

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KOMUNIKASI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p2	28.27	9.762	.381	.594
p3	28.28	10.343	.379	.598
p5	28.46	10.142	.402	.592
p4	28.47	10.362	.334	.607
p1	28.58	10.630	.242	.628
p6	28.42	11.014	.161	.647
p7	28.35	10.395	.284	.619
p8	28.41	9.559	.418	.584
p9	28.65	10.341	.276	.621

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	9

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL BEBAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p2	24.99	8.123	.435	.599
p3	25.00	8.986	.358	.622
p5	25.18	8.503	.460	.597
p4	25.19	8.676	.396	.612
p1	25.30	10.130	.034	.700
p6	25.14	9.050	.265	.645
p7	25.07	8.310	.434	.600
p8	25.07	8.256	.432	.600

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	8

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p2	10.72	1.877	.422	.591
p3	10.64	2.399	.481	.554
p5	10.72	2.179	.466	.547
p4	10.82	2.284	.369	.613
p1	10.72	2.221	.334	.612
p6	10.64	2.344	.323	.622

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	6

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LAMPIRAN III

Uji Normalitas, Heterokedestisitas, Multikolinearitas, Uji linear dan Uji regresi

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88494699
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.625
Asymp. Sig. (2-tailed)		.830

MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.365	1.534		-.238	.813		
	x1	1.019	.038	1.110	26.499	.000	.513	1.950
	x2	-.247	.046	-.225	-5.342	.000	.507	1.974
	x3	-.016	.043	-.012	-.379	.706	.974	1.027

a. Dependent Variable: y

UJI HETEROKEDASTISITAS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.108	1.844		-.601	.550
	x1	.158	.062	.462	2.558	.113
	x2	-.103	.065	-.289	-1.594	.115
	x3	.034	.067	.060	.507	.614

a. Dependent Variable: abs_res

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

SPEARMAN

			x1	x2	x3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1.000	.773**	-.061	.082
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.609	.488
		N	74	74	74	74
	x2	Correlation Coefficient	.773**	1.000	.134	-.011
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.254	.928
		N	74	74	74	74
	x3	Correlation Coefficient	-.061	.134	1.000	-.131
		Sig. (2-tailed)	.609	.254	.	.266
		N	74	74	74	74
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.082	-.011	-.131	1.000
		Sig. (2-tailed)	.488	.928	.266	.
		N	74	74	74	74

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

UJI LINEARITAS

X1 (KOMUNIKASI)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	148.276	14	10.591	1.730	.074
		Linearity	87.023	1	87.023	14.213	.000
		Deviation from Linearity	61.253	13	4.712	.770	.688
Within Groups			361.237	59	6.123		
Total			509.514	73			

X2 (BEBAN KERJA)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	73.995	13	5.692	.784	.673
		Linearity	.793	1	.793	.109	.742
		Deviation from Linearity	73.202	12	6.100	.840	.609
Within Groups			435.518	60	7.259		

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	73.995	13	5.692	.784	.673
		Linearity	.793	1	.793	.109	.742
		Deviation from Linearity	73.202	12	6.100	.840	.609
	Within Groups		435.518	60	7.259		
	Total		509.514	73			

X3 (LINGKUNGAN KERJA)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x3	Between Groups	(Combined)	81.954	9	9.106	1.363	.224
		Linearity	.134	1	.134	.020	.888
		Deviation from Linearity	81.820	8	10.227	1.531	.164
	Within Groups		427.559	64	6.681		