PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK PERMATA HATI KABUPATEN NGANJUK

SKRIPSI

Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH:

MAHARANI CHAPOER

NIM: 12.1.02.02.0385

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh:

MAHARANI CHAPOER

NPM: 12.1.02.02.0385

Judul:

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK PERMATA HATI KABUPATEN NGANJUK

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: .....

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Subagyo, M.M	**Edy Djoko S., S.E, M.Pd., M.M**
NIDN. 0717066601	**NIDN. 0715106203**

Skripsi oleh:

MAHARANI CHAPOER

NPM: 12.1.02.02.0385

Judul:

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK PERMATA HATI KABUPATEN NGANJUK

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal: 10 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M
2. Penguji I : Dr. H. Samari, M.M
3. Penguji II : Edy Djoko S, S.E, M.Pd., M.M

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M

NIDN : 0717066601

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK PERMATA HATI KABUPATEN NGANJUK

Maharani Chapoer
12.1.02.02.0385
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
maharani10.03@gmail.com
Dr. Subagyo, M.M dan Edy Djoko S, S.E, M.Pd., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Keberhasilan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya peran serta karyawan dengan kinerja yang dikelola dengan tepat. Hal ini membuktikan bahwa karyawan sebagai sumber daya manusia akan menentukan maju mundurnya organisasi agar dapat bersaing dengan organisasi lain. Agar organisasi dapat mencapai kinerja karyawan seperti yang diharapkan, maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi.

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk, baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *survey*, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk dengan keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuisioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS versi 20.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.

Kata kunci : komunikasi, budaya organisasi, tingkat pendidikan, kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penting halnya untuk memperhatikan segala permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia, karena teknologi secanggih apapun yang digunakan dalam organisasi dan berapa banyakpun modal yang dimiliki, tetaplah karyawan yang mengelolanya. Keberhasilan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya peran serta karyawan dengan kinerja yang dikelola secara benar dan tepat. Hal ini membuktikan, bahwa karyawan sebagai sumber daya manusia yang akan menentukan maju mundurnya organisasi agar dapat bersaing dengan organisasi lain yang bergerak dalam bidang yang serupa. Secara keseluruhan, pada Klinik Permata Hati masih terdapat masalah-masalah yang terkait dengan variabel dalam penelitian ini. Komunikasi yang kurang lancar, terciptanya budaya organisasi yang tidak sesuai dan latar belakang tingkat pendidikan yang juga belum tepat dengan kriteria jabatan, dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih adanya masalah komunikasi antar karyawan yang menghambat proses penanganan pasien.
2. Adanya budaya dalam organisasi yang menganggap bahwa karyawan medis merupakan sumber daya manusia utama dalam memberikan pelayanan, sehingga menyebabkan kurangnya pelatihan dan ketrampilan pada karyawan non medis.
3. Beragamnya latar belakang profil pendidikan karyawan medis maupun non medis yang memerlukan pengelolaan kinerja sumber daya manusia yang tepat.
4. Komunikasi yang kurang lancar, budaya organisasi yang berkembang belum mencerminkan keadaaan yang sebenarnya dalam organisasi, dan latar belakang tingkat pendidikan yang diharapkan dapat sesuai dengan masing-masing tugas dan kewajiban karyawan akan memberi pengaruh terhadap *performance* kinerja karyawan dalam organisasi.

Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, maka batasan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Faktor komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.
2. Faktor budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.
3. Faktor tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.
4. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk dibatasi pada komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk?
3. Adakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk?
4. Adakah pengaruh secara simultan komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

a. Sebagai informasi dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia yang berkaitan dengan komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
b. Sebagai bahan referensi bagi para pembaca dan peneliti lain yang relevan dengan penelitian ini. Serta dapat menambah karya-karya ilmiah di Perpustakaan Universitas Nusantara PGRI Kediri.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan, informasi dan pertimbangan bagi organisasi dalam upaya menyusun strategi manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan landasan sesungguhnya yang mendasari organisasi dalam pencapaian tujuan bersama. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak mudah dicapai tanpa adanya kinerja (*job performance*) yang tinggi dari sumber daya manusia yang dimiliki, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Menurut Wibowo (2014:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja sebenarnya bukan hanya mengenai hasil kerja, tapi juga terkait dengan proses-proses berlangsungnya pekerjaan.

Komunikasi

Menurut Sendjaja *et.al* (2011:1.12), komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang atau di antara dua orang atau

lebih dengan tujuan tertentu. Komunikasi merupakan serangkaian tindakan atau peristiwa yang terjadi secara berurutan, ada tahapan dan sekuensi, serta berkaitan satu sama lainnya dalam kurun waktu tertentu. Komunikasi sebagai suatu proses, tentunya selalu bersifat dinamis.

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2011:47) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan perusahaan. Dalam setiap organisasi, selalu terdapat sebuah budaya organisasi dominan, yang merupakan sub budaya mayoritas dan telah disepakati serta diterapkan secara bersama-sama oleh seluruh komponen organisasi. Secara alami, budaya organisasi bersifat samar, *implisit*, sukar dipahami, tidak berwujud dan begitu adanya. Tetapi, setiap organisasi mengembangkan sekumpulan inti yang berisi asumsi, pemahaman, dan aturan-aturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari di tempat kerja.

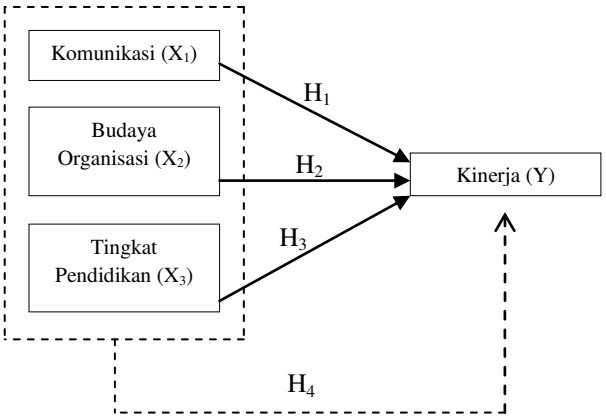
Tingkat Pendidikan

Pengertian tingkat (jenjang) pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Pendidikan di Indonesia menganut konsep pendidikan seumur hidup, yang bertolak dari suatu pandangan bahwa pendidikan adalah unsur esensial sepanjang hidup seseorang. Dengan demikian, maka pendidikan pada hakekatnya adalah suatu proses kehidupan masa kini dan sekaligus proses untuk persiapan bagi kehidupan yang akan datang.

Penelitian Terdahulu

1. Anthonius Wisnu Nugroho dan Edy Mulyantomo (2012) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang.
2. Boy Suzanto dan Ari Solihin (2012) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada *Unit Network Management System Infratel* PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.
3. Verra Nitta Turere (2013) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.

Kerangka Berpikir



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H_1 :Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.

H_2 :Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.

H_3 :Diduga tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.

H_4 :Diduga komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.

METODE PENELITIAN

Teknik dan Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini merupakan penelitian *survey*, yaitu peneliti yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data pokok guna mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dinyatakan dan dikumpulkan dalam bentuk angka kemudian diolah dan hasilnya diinterpretasikan dengan metode statistika.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk dengan pelaksanaan selama 4 bulan yaitu bulan April - Juli tahun 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan. Jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini hanya 35 orang maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada. Hal ini sesuai dengan teknik penentuan sampel metode *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2012:85), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dapat diterapkan apabila populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:142).

Kuisioner sebagai instrumen penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data kuantitatif yang akurat, haruslah memiliki skala pengkuran. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah *Skala Likert*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuisioner kepada responden serta peneliti melakukan penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menentukan teori-teori pendukung sebagai landasan penelitian ini yang diperoleh melalui jurnal, buku bacaan dan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. **Uji asumsi klasik** terdiri dari uji normalitas, multikorelasi, autokorelasi dan heteroskedastisitas
2. **Analisis regresi linier berganda**

   Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang umum digunakan dalam menganalisa hubungan dan pengaruh satu variabel ke variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Teknik analisis regresi linier berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus dalam persamaan sebagai berikut :

   $Y1 = a + \beta1.X_1 + \beta2.X_2 + \beta3.X_3 + e$

   Keterangan :

   Y1 : Kinerja

   a : Konstanta

   $\beta1, \beta2, \beta3$: Koefisien Regresi

   X_1, X_2, X_3 :Variabel bebas (Komunikasi, Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan

   e : kesalahan estimasi standar

3. **Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

   Koefisien korelasi adalah keeratan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Koefisien korelasi ditentukan dengan melihat nilai R pada tabel *summary*. Menurut Ghozali (2011:97), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai *adjusted R square* yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

4. **Uji hipotesis**

   a. Uji t (Uji Pengaruh Secara Parsial / Individu)

   Digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila t

hitung lebih kecil dari t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Gambaran kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (a) = 0,05 ditentukan sebagai berikut : $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 diterima, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H0 ditolak

b. Uji F (Uji Pengaruh Secara Simultan)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Apabila F hitung lebih besar sama dengan F tabel berarti H0 di tolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh secara simultan dan apabila F hitung lebih kecil dari F tabel , maka H0 diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh secara simultan dengan tingkat signifikan, signifikan yang dipakai adalah 5%. Gambaran kriteria pengambilan keputusan, yaitu: H0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada α = 5%, H0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada α = 5%

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Klinik Permata Hati terletak di Jl. Raya Desa Putren yang merupakan jalan raya besar jurusan bus yang menghubungkan Rejoso Gondang dan Bojonegoro. Jenis-jenis pelayanan yang ada pada Klinik Permata Hati, yaitu : rawat jalan, rawat inap, UGD 24 jam, rumah luka, KIA-KB (Kesehatan Ibu dan Anak – Keluarga Berencana), poli gigi, laborat, apotek, poli gizi, pijat bayi / akupresure dan deteksi Tumbang bayi dan Balita, rumah khitan, sanggar senam, dan pojok ASI.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan keabsahan. Dalam penelitian, keabsahan sering dikaitkan dengan instrumen atau alat ukur. Menurut Aslichati *et.al* (2011:6.3), suatu instrumen atau alat ukur penelitian dikatakan valid jika alat tersebut memang dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statiscal Package for Social Science)* versi 20. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Untuk *degree of freedom*(df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 35-2 atau df = 33 dengan nilai signifikansi 0,05 (5%) diperoleh r-tabel 0,334. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Dari hasil analisis validitas instrumen dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,334) dan bernilai

positif. Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Kuisioner yang reliabel adalah kuisioner yang dapat digunakan untuk memprediksi karena hasilnya selalu konstan (tetap) dari pengukuran satu ke pengukuran berikutnya. Umumnya, suatu instrumen dikatakan bagus apabila hasil uji reliabilitas salam penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha,* dimana instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama dengan 0,6 atau lebih. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statiscal Package for Social Science)* versi 20.

Dari hasil uji analisis reliabilitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari standar reliabilitas. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut reliabel.

ANALISIS DATA

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi yang normal atau mendekati normal. Dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas menggunakan alat analisis SPSS (*Statiscal Package for Social Science)* versi 20. Gambar hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka dapat dinyatakan bahwa, data dalam variabel penelitian ini berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikorenealitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna ataupun mendekati sempurna diantara variabel bebas. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu

pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, nilai Durbin-Watson (DW) harus terletak di antara du dan 4 – du. Nilai DW yang dihasilkan adalah 2,165. Nilai du (3, 35) = 1,65 sehingga 4 – du = 4 – 1,65 = 2,35. Dapat disimpulkan, nilai DW terletak di antara du sampai dengan 4 – du. Sehingga dapat diketahui pada model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatterplot. Suatu hasil regresi sebaiknya tidak terjadi heteroskedastisitas. Syarat uji heteroskedastisitas adalah jika terjadi pola yang jelas maka terjadi heteroskedastistas dan apabila tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedastistas. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan tidak memiliki penyimpangan data yang sama terhadap kinerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil analisis uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.226	1.171	
	Komunikasi (X_1)	.211	.088	.224
	Budaya Organisasi (X_2)	.131	.049	.204
	Tingkat Pendidikan (X_3)	.817	.115	.591

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : dioalah dari data primer 2016

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 3{,}226 + 0{,}211\ X_1 + 0{,}131\ X_2 + 0{,}817\ X_3}$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X_1 : Komunikasi

X_2 : Budaya Organisasi

X_3 : Tingkat Pendidikan

a. **Interpretasi Hasil Data**

Persamaan regresi linier berganda tersebut, akan dijelaskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 3{,}226 + 0{,}211\ X_1 + 0{,}131\ X_2 + 0{,}817\ X_3}$$

1. a = 3,226 : artinya apabila variabel komunikasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan tingkat pendidikan (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja adalah sebesar 3,226.

2. Variabel komunikasi (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,211. Ini menunjukkan bahwa, apabila variabel komunikasi (X_1) naik 1 satuan sedangkan variabel budaya organisasi (X_2) dan tingkat pendidikan (X_3) tetap, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,211 satuan.
3. Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,131. Ini menunjukkan bahwa, apabila variabel budaya organisasi (X_2) naik 1 satuan sedangkan variabel komunikasi (X_1) dan tingkat pendidikan (X_3) tetap, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,131 satuan.
4. Variabel tingkat pendidikan (X_3) memiliki koefisien sebesar 0,817. Ini menunjukkan bahwa, apabila variabel tingkat pendidikan (X_3) naik 1 satuan sedangkan variabel komunikasi (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) tetap, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,817 satuan.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Tabel Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980[a]	.961	.957	.89572	2.165

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X_3), Budaya Organisasi (X_2), Komunikasi (X_1)
b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : dioalah dari data primer 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R sebesar 0,980. Ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mencapai hubungan yang cukup berarti. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,957 yang menunjukkan bahwa, 95,7% variabel kinerja UMKM dapat dijelaskan oleh variabel modal usaha, pengetahauan wirausaha dan inovasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 4,3%, variabel kinerja UMKM dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.226	1.171		2.755	.010
	Komunikasi (X_1)	.211	.088	.224	2.391	.023
	Budaya Organisasi (X_2)	.131	.049	.204	2.660	.012
	Tingkat Pendidikan (X_3)	.817	.115	.591	7.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : diolah dari data primer 2016

Berdasarkan perhitungan di atas maka ditemukan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diketahui bahwa, variabel komunikasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,391 sementara t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 2,040 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi variabel komunikasi dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05.

Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi sebesar 0,023 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diketahui bahwa, variabel budaya organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,660 sementara t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 2,040 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,012 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diketahui bahwa, variabel tingkat pendidikan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,119 sementara t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 2,040 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi komuniksi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.414	3	202.471	252.362	.000[b]
	Residual	24.872	31	.802		
	Total	632.286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X_3), Budaya Organisasi (X_2), Komunikasi (X_1)

Sumber : diolah dari data primer 2016

Berdasarkan hasil uji F di atas, diperoleh nilai signifikan adalah 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Tabel di atas menunjukkan bahwa secara serempak (simultan) komunikasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan tingkat pendidikan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Cara kedua yang juga bisa ditempuh yaitu dengan membandingkan F_{hitung} sebesar 252,362. Sementara F_{tabel} sebesar 2,91 jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil analisis maka diketahui bahwa, variabel komunikasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,391 sementara t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 2,040 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk. Hasil penelitian

ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nugroho dan Mulyantomo (2012), yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

   Hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil analisis maka diketahui bahwa, variabel budaya organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,660 sementara t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 2,040 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Suzanto dan Solihin (2012), yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja

   Hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil analisis maka diketahui bahwa, variabel tingkat pendidikan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,119 sementara t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 2,040 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Turere (2013), yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, F_{hitung} sebesar 252,362 dan F_{tabel} sebesar 2,91 jadi $F_{hitung} > F_{tabel,}$ maka secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan tingkat pendidikan (X_3) terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk. Setelah melakukan kajian dan analisis data penelitian sehingga diperoleh hasil penelitian dan pembahasan, yang kemudian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.
3. Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.
4. Komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Bagi Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk

   Karena komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan yang ada pada Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga harus mempertahankan komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan yang sudah ada dan sebaiknya ditingkatkan agar lebih baik lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

   Mengingat masih ada pengaruh dari variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu sebesar 4,3 %, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel lain selain variabel komunikasi, budaya organisasi dan tingkat pendidikan sebagai perbandingan dengan penelitian ini.

3. Bagi Masyarakat

   Dalam memilih fasilitas penyedia jasa pengobatan kesehatan, masyarakat haruslah teliti. Hal ini penting, guna menghindari adanya tindakan yang tidak sesuai dengan apa yang harus dilakukan dalam proses pengobatan. Organisasi penyedia fasilitas kesehatan haruslah memiliki kinerja tinggi yang berkualitas dengan mutu pelayanan prima dan pasien yang ditangani menjadi prioritas utamanya. Untuk itu, masyarakat harus mengetahui bagaimana kinerja dari organisasi penyedia jasa pengobatan kesehatan yang akan dipilih. Klinik Permata Hati Kabupaten Nganjuk dengan visi dan misi yang terpercaya, terus melakukan perbaikan demi meningkatkan kinerja dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Aslichati, L. dkk. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Universitas Terbuka

Djoko, P. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta : Erlangga

Fahmi, I. 2011. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi.* Bandung : Alfabeta

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang : Universitas Diponegoro

_____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang : Universitas Diponegoro

_____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang : Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara

Ivancevich, J.M. dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Jakarta : Erlangga

Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta : Erlangga

Nugroho, A.W. & E. Mulyantomo. 2012. *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang*. Jurnal Dinamika Manajemen. 1 (5) : 66 – 77.

Mangkunegara, A.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta : ANDI

Rakhmat, D. 2001. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju

Sendjaja, S. Djuarsa. dkk. 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Universitas Terbuka

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

_____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

_____. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

_____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta

Suzanto, B. & A. Solihin. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Network Management System Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.* Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreneurship. 6 (2) : 64 – 76.

Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Tarigan, R. 2006. *Perencanaan Pembangunan Wilayah*. Jakarta : Bumi Aksara

Turere, V.N. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. Jurnal EMBA. 1 (3) :10 – 19.

Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada