

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Terdapat pengaruh signifikan positif Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bimbel Starkid's. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar 4,613 lebih besar dari t tabel yaitu 2,011 dan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi =5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terbukti.
- (2) Terdapat pengaruh signifikan positif Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bimbel Starkid's. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar 2,446 lebih besar dari t tabel yaitu 2,011 dan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi =5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 terbukti.
- (3) Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pengaruh Komunikasi (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bimbel Starkid's. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F.
- (4) statistik sebesar 13,493 lebih besar dari f tabel yaitu 3,19 dengan probabilitas 0,000. Probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 terbukti. Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini diperoleh sebesar 0,365 atau 36,5%, ini menunjukkan kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen adalah sebesar 36,5%, sedangkan sisanya 63,5% dijelaskan variable lain diluar penelitian ini.

B. Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan dilingkungan Pendidikan maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang Pendidikan dan juga penelitian-penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya sebagai berikut:

(1) Implikasi Teoritis

Walaupun masih tergolong cukup berpengaruh antara Komunikasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan adanya kerjasama antara karyawan dengan pimpinan, karyawan dengan sesama karyawan untuk mengelola komunikasi dan mengendalikan konflik dengan baik dalam kegiatan mengajar.

(2) Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan pada Bimbingan Belajar Starkid's dalam memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan Komunikasi dan Konflik Kerja untuk memperbaiki Kinerja Karyawannya.

C. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

(1) Bagi perusahaan,(Bimbingan Belajar)

penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi telah berlangsung selama ini di Bimbel Starkid's, masih kurang baik antara guru-guru dan disamping itu komunikasi guru-guru dengan orang tua juga masih ada yang kurang baik. Mungkin hal tersebut terjadi informasi tentang kebijakan dan tugas yang diberikan pimpinan kurang dimengerti oleh karyawan sehingga selalu terjadi mis komunikasi.

Disarankan pimpinan Bimbel Starkid's mendengar keluhan dari guru-guru dan jika terjadi masalah cari jalan keluar dari masalah tersebut atas keputusan bersama.

- Memperbaiki variabel Konflik Kerja (X2) perlu diperhatikan dalam karena komunikasi antara karyawan dan atasan terutama dalam pengambilan keputusan mengenai klain, sehingga disarankan atasan harus lebih banyak mendengar dahulu dari bawahannya.

Hasil jawaban responden kebijakan pimpinan selalu menimbulkan konflik dalam cara, memberikan materi pembelajaran, dan antara beban mengajar dan kompensasi selalu tidak seimbang. Dan akibatnya antar guru juga sering terjadi konflik, karena pimpinan tidak berhasil mengelola konflik tersebut menjadi kinerja yang lebih baik.

Disarankan pimpinan Bimbel Starkid's harus dapat mengelola konflik yang sedang terjadi menjadi persaingan yang sehat dalam memberikan kompetensi kepada siswanya dan pimpinan diharapkan menampung ide-ide baik dan menghargai setiap ide-ide tersebut.

- **Memperbaiki Kinerja Karyawan (Y)**

dari hasil jawaban responden kinerja para guru-guru masih kurang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan, hal tersebut karena tanggung jawab yang diberikan kepada setiap guru-guru masih belum terpenuhi, aturan-aturan belum diikuti dengan benar, koordinasi masing kurang baik, dan dalam pengambilan keputusan rekan guru jarang dilibatkan.

Disarankan pimpinan menjalankan komunikasi yang intensif dengan rekan guru, sosialisasi peraturan sebelum diberlakukan jadi peraturan dan berikan keseimbangan antara hak dan tanggung jawab.

(2) **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variable-variabel lainnya sebagai variabel independen, karena sangat dimungkinkan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Dewa Indra • I. Wayan Mudiarta Utama Journal article E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana • 2014
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*
- Drs. Bintoro, M. T dan Drs. Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja.* Yogyakarta: Gava Media.
- Drs.H.Malayu S.P.Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Feriyanto, A. d. (2015). *Pengantar Manajemen Untuk Mahasiswa dan Umum.* Yogyakarta: Meditera.
- H.M.Anton Athoillah, (2010). *Dasar-dasar Manajemen.* Bandung:CV.PUSTAKA SETIA.
- H.Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Menciptakan keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM”.* Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (Penerbit ANDI, anggota IKAPI).
- Irham Fahmi (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.* Jakarta: Alfabeta
- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 1 Februari 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id 1
- Jurnal administrasi dan bisnis Sumber: JOM FISIP Vol. 5 Edisi II Juli – Desember 2018
- Ngalimun. (2017). *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis* (Pertama ed.). Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS
- Prof. Dr. Wilson Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga (Di cetak oleh PT. Gelora Aksara Pratama).
- Sedarmayanti (2012). *Manajemen dan Komponen terkait lainnya.* Rodika Aditama. Yogyakarta

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.

Wilson Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga (Di cetak oleh PT Gelora Aksara Pratama).

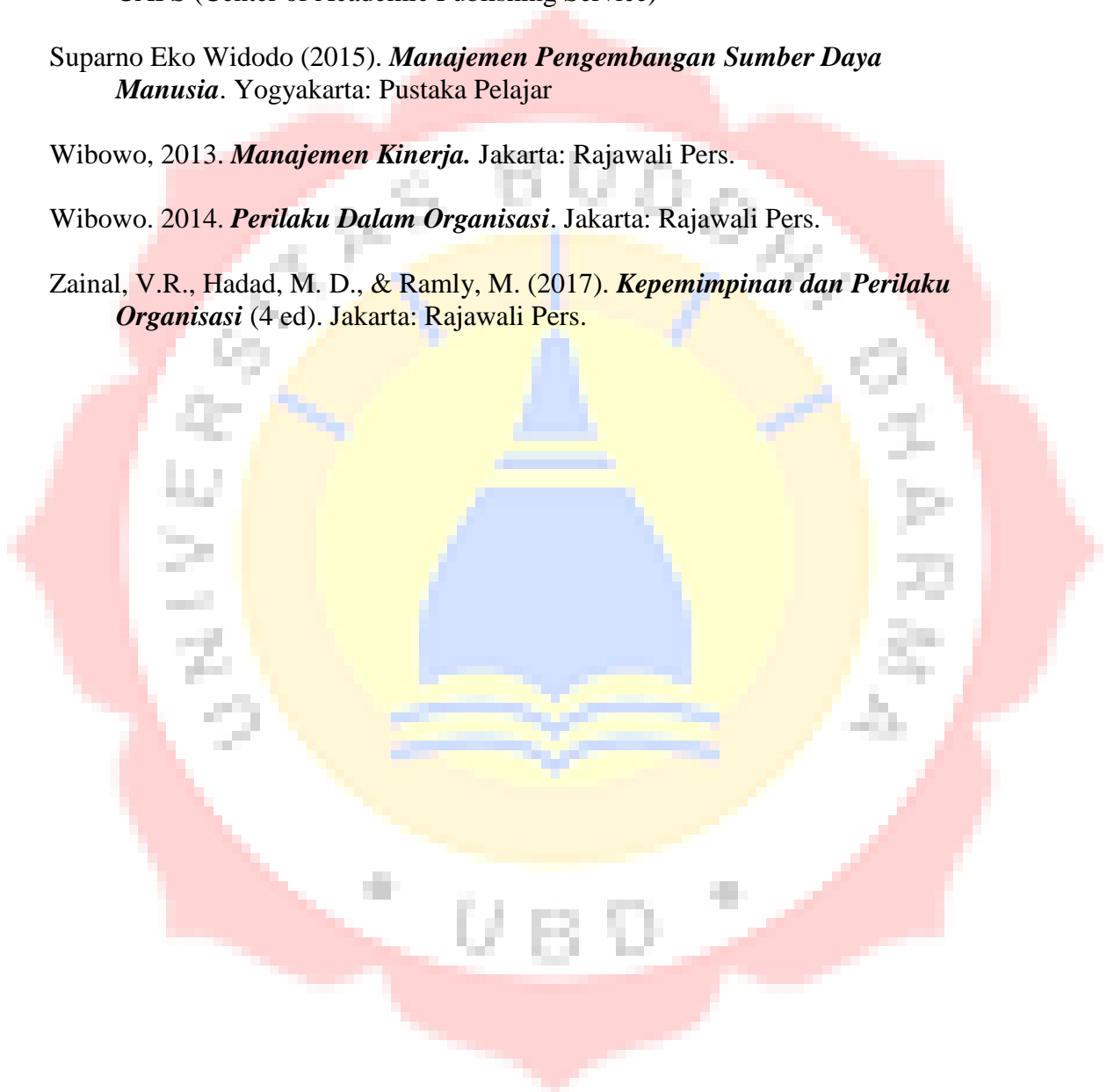
Suryoto, Danang dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)

Suparno Eko Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainal, V.R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (4 ed). Jakarta: Rajawali Pers.



SURAT KETERANGAN

Dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : AMADEA CHRISTINA

NIM : 20150500126

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bimbingan belajar Starkid's .

Adalah benar telah melakukan penelitian pada bimbingan belajar kami. Selama penelitian, kami memberikan data dan informasi berkaitan dengan dengan masalah yang dibahas dalam penyusunan skripsi.

Demikian keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 07 Mei 2019



STAR KID'S

Elfin Yuniarti.
Manager

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Pribadi

Nama : Amadea Christina
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 11 oktober 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Villa Melati Mas Blok H9 No 39, Serpong
Nomor Telepon : 089506655079
Email : amadeachristin@yahoo.com
IPK Terakhir : 3.30



Riwayat Pendidikan

SD : SD HANG TUAH 4
SMP : SMP STRADA BHAKTI NUSA
SMA : SMA EFATA
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

Riwayat Pekerjaan : Guru Bimbingan Belajar Starkid's

Tangerang, 22 April 2019



Amadea Christina

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Kepada

Yth. Responden

di Tempat

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIMBINGAN BELAJAR STARKID’S”**, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi setiap pernyataan pada kuesioner terlampir dengan baik dan dengan sejujur-jujurnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja.

Atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya sampaikan ucapan terima kasih.

Penulis,

AMADEA CHRISTINA

20150500126

I. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pernyataan berilah tanda (\surd) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

Keterangan Jawaban :

Untuk Variabel Komunikasi dan Kinerja :

SS = Sangat Setuju = 5

S = Setuju = 4

KS = Kurang Setuju = 3

TS = Tidak Setuju = 2

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : 18-25 34-41

26-33 42-50

Jenis kelamin : laki-laki

perempuan

Pendidikan : SD-SMA S1

D1-D3 S2

Lampiran 2

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	13	26%
Perempuan	37	74%
Jumlah	50	100%

Data Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
18-25 tahun	19	38%
26-33 tahun	26	52%
34-41 tahun	1	2%
42-50 tahun	4	8%
Jumlah	50	100%

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	8	16%
D1/D2/D3	3	6%
S1	39	78%
Jumlah	50	100%

Lampiran 3

Lampiran Frekuensi Komunikasi (X1)

Komunikasi ke atas

		KM1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	11	22,0	22,0	26,0
	4	26	52,0	52,0	78,0
	5	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Komunikasi ke bawah

		KM2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,0	8,0	8,0
	3	14	28,0	28,0	36,0
	4	23	46,0	46,0	82,0
	5	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Komunikasi Horizontal

KM3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	2	4,0	4,0	6,0
	3	16	32,0	32,0	38,0
	4	22	44,0	44,0	82,0
	5	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Komunikasi eksternal

KM4					
		Frequenc Y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	6	12,0	12,0	14,0
	3	16	32,0	32,0	46,0
	4	20	40,0	40,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Komunikasi Formal

KM5					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	18	36,0	36,0	38,0
	4	24	48,0	48,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Komunikasi non Formal

KM6					
		Frequen cy	Percent	Valid P Ercent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	1	2,0	2,0	4,0
	3	17	34,0	34,0	38,0
	4	22	44,0	44,0	82,0
	5	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Komunikasi Verbal

KM7					
		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10,0	10,0	10,0
	3	13	26,0	26,0	36,0
	4	24	48,0	48,0	84,0
	5	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Komunikasi Non-verbal

KM8					
		Frequenc Y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	13	26,0	26,0	28,0
	4	24	48,0	48,0	76,0
	5	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Emosi

KM9					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	16	32,0	32,0	36,0
	4	26	52,0	52,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Bahasa

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10,0	10,0	10,0
	3	15	30,0	30,0	40,0
	4	23	46,0	46,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 4

Lampiran Frekuensi Konflik (X2)

Ketidaksesuaian Tujuan

KF1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	20,0	20,0	20,0
	2	28	56,0	56,0	76,0
	3	8	16,0	16,0	92,0
	4	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Perbedaan

KF2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	14,0	14,0	14,0
	2	24	48,0	48,0	62,0
	3	17	34,0	34,0	96,0
	4	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saling Ketergantungan

KF3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	22,0	22,0	22,0
	2	24	48,0	48,0	70,0
	3	14	28,0	28,0	98,0
	4	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kurang baik

KF4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	14,0	14,0	14,0
	2	30	60,0	60,0	74,0
	3	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Aturan yang ambigu

KF5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	28,0	28,0	28,0
	2	23	46,0	46,0	74,0
	3	12	24,0	24,0	98,0
	4	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Masalah Komunikasi

KF6					
	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	18,0	18,0	18,0
	2	21	42,0	42,0	60,0
	3	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kerjasama tim

KF7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	24,0	24,0	24,0
	2	23	46,0	46,0	70,0
	3	14	28,0	28,0	98,0
	4	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Rapat

KF8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	36,0	36,0	36,0
	2	16	32,0	32,0	68,0
	3	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sikap

KF9					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	18,0	18,0	18,0
	2	23	46,0	46,0	64,0
	3	15	30,0	30,0	94,0
	4	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kelangkaan Sumber Daya Manusia

KF10					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	16,0	16,0	16,0
	2	21	42,0	42,0	58,0
	3	18	36,0	36,0	94,0
	4	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 5

Lampiran Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Kualitas Kerja

KK1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,0	6,0	6,0
	3	13	26,0	26,0	32,0
	4	17	34,0	34,0	66,0
	5	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kuantitas

KK2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	15	30,0	30,0	32,0
	4	16	32,0	32,0	64,0
	5	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

kerjasama

KK3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	10	20,0	20,0	22,0
	4	14	28,0	28,0	50,0
	5	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Komunikasi

KK4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	7	14,0	14,0	16,0
	4	17	34,0	34,0	50,0
	5	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Inisiatif

KK5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	11	22,0	22,0	24,0
	4	20	40,0	40,0	64,0
	5	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kejujuran

KK6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	10	20,0	20,0	24,0
	4	18	36,0	36,0	60,0
	5	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tanggung jawab

KK7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	2	4,0	4,0	6,0
	3	11	22,0	22,0	28,0
	4	18	36,0	36,0	64,0
	5	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Disiplin

KK8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	3	6,0	6,0	8,0
	3	9	18,0	18,0	26,0
	4	27	54,0	54,0	80,0
	5	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Koordinasi

KK9					
		Frequenc Y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	2	4,0	4,0	6,0
	3	9	18,0	18,0	24,0
	4	25	50,0	50,0	74,0
	5	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pengambilan Keputusan

KK10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,0	8,0	8,0
	3	9	18,0	18,0	26,0
	4	24	48,0	48,0	74,0
	5	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 6

Lampiran Validitas dan Realibilitas Komunikasi (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KM1	33,4600	32,294	,585	,907
KM2	33,6400	32,602	,488	,913
KM3	33,6600	30,474	,701	,901
KM4	33,8600	28,898	,807	,893
KM5	33,6400	31,541	,740	,899
KM6	33,6400	30,847	,687	,901
KM7	33,6800	30,100	,764	,897
KM8	33,4400	31,517	,694	,901
KM9	33,6600	32,433	,615	,906
KM10	33,7400	30,768	,697	,901

Lampiran 7

Uji Validitas dan Reliability Konflik Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,803	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KF1	19,3200	18,875	,308	,806
KF2	19,1600	19,076	,319	,803
KF3	19,3400	17,698	,543	,779
KF4	19,3200	18,018	,629	,773
KF5	19,4400	18,088	,460	,788
KF6	19,2200	18,461	,436	,791
KF7	19,3600	17,786	,513	,782
KF8	19,4800	17,030	,588	,773
KF9	19,2000	16,980	,606	,770
KF10	19,1200	18,108	,428	,792

Lampiran 8

Lampiran Validitas dan Realibilty Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,813	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	36,5200	23,561	,468	,799
KK2	36,4600	22,662	,629	,781
KK3	36,2200	22,502	,667	,777
KK4	36,1600	25,076	,367	,809
KK5	36,3800	23,669	,541	,791
KK6	36,3600	23,011	,580	,787
KK7	36,4800	21,357	,706	,770
KK8	36,6400	24,766	,347	,812
KK9	36,5400	25,396	,271	,820
KK10	36,5600	24,660	,367	,810

Lampiran 9

Lampiran Analisis Korelasi Berganda dan Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	40,4800	5,34996	50
Konflik Kerja	21,4400	4,66494	50
Komunikasi	37,3800	6,17067	50

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Konflik Kerja	Komunikasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,278	,533
	Konflik Kerja	,278	1,000	,013
	Komunikasi	,533	,013	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,025	,000
	Konflik Kerja	,000	.	,466
	Komunikasi	,000	,466	.
N	Kinerja Karyawan	50	50	50
	Konflik Kerja	50	50	50
	Komunikasi	50	50	50

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 = Konflik , X1 = Komunikasi ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.604 ^a	.365	.338	4.3539	.365	13.493	2	47	.000
a. Predictors: (Constant), X2 = Konflik , X1 = Komunikasi									
b. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan									

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.090	4.741		6.346	.000		
	X1 = Komunikasi	.047	.010	.536	4.613	.000	1.000	1.000
	X2 = Konflik	.326	.133	.284	2.446	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan



Lampiran 10

Pengujian Hipotesa Uji T dan Uji F

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,009	,474	,284	6,346	,000
	Konflik	,326	,133	,536	2,446	,000
	Kerja	,465	,101		4,613	,000
	Komunikasi					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,115	2	2,558	13,493	,000 ^b
	Residual	8,909	47	,190		
	Total	14,025	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Konflik Kerja