

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI LABORATORIUM KLINIK DI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI**

TUGAS AKHIR

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Program
Pendidikan Sebagai Sarjana Sains Terapan



Oleh :
Ragas Fitria Sina Murti
07140338 N

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2015**

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI LABORATORIUM KLINIK DI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI**

TUGAS AKHIR

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Program
Pendidikan Sebagai Sarjana Sains Terapan



Oleh :
Ragas Fitria Sina Murti
07140338 N

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2015**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir :

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI LABORATORIUM KLINIK DI RSUD
Dr. MOEWARDI**

Oleh :
Ragas Fitria Sina Murti
07140338N

Surakarta, 15 Juli 2015

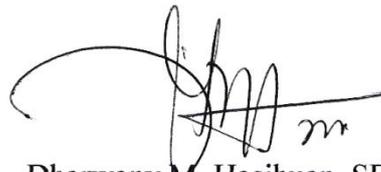
Menyetujui Untuk Ujian Sidang Tugas Akhir

Pembimbing Utama



Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi., Psi

Pembimbing Pendamping



Dharwany M. Hasibuan, SE, MM

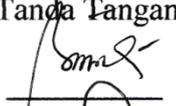
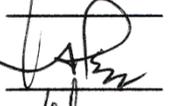
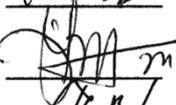
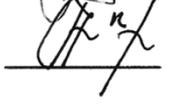
LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir :

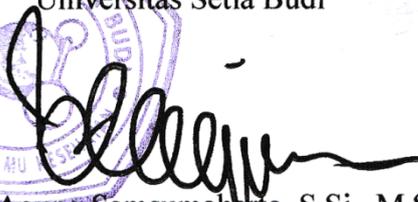
PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LABORATORIUM KLINIK DI RSUD Dr. MOEWARDI

Oleh :
Ragas Fitria Sina Murti
07140338 N

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 05 Agustus 2015

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Penguji I : dr. B. Rina A. Sidharta, Sp. PK-K		12 Agustus 2015
Penguji II : dr. Amiroh Kurniati, Sp. PK, MKes		12 Agustus 2015
Penguji III : Dharwany M. Hasibuan, SE, MM		12 Agustus 2015
Penguji IV : Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi., Psi		12 Agustus 2015

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Setia Budi



Ratno Agung Samsumaharto, S.Si., M.Sc.
NIS. 01. 04. 76

PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LABORATORIUM KLINIK DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI** adalah betul-betul karya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Saya siap menerima sanksi baik secara akademis maupun hukum, apabila skripsi merupakan jiplakan dari penelitian/karya ilmiah/tugas akhir orang lain.

Surakarta, 05 Agustus 2015



Ragas Fitria Sina Murti
07140338 N

MOTTO

MOTTO

- Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain (QS. Al-Inshiroh : 6-7)
- Hidup adalah anugerah nikmati dan syukuri apa yang telah kita terima.
- Jangan pernah berpikir untuk menjadi orang sukses dalam hidup, tetapi pikirkanlah cara untuk mencapai kesuksesan itu.
- Sukses berarti melakukan yang terbaik yang kita bisa dengan apa yang kita miliki.
- Anda tidak akan bisa mendapatkan apa yang anda inginkan jika anda terlalu sibuk megeluh.
- Emosi tidak akan membimbing anda pada suatu pemikiran/tindakan, oleh sebab itu tenangkan diri anda.

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Tugas Akhir ini kepada :

- Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta
memberikan kemudahan untukku.
- Bapak dan Ibu yang telah memberikan semangat, dukungan, dan do'a untuk
saya.
- Kakak, adek, dan sahabat-sahabat tersayang yang selalu menjadi kekuatan
bagiku.
- Semua yang berarti dalam hidupku yang menjadi semangat dalam hidupku.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan taufik, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga penyusunan Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi Surakarta.

Penulis menyusun Tugas Akhir ini dengan judul “**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LABORATORIUM KLINIK DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI**”. Selama penyusunan tugas akhir ini penulis telah mendapatkan banyak dorongan, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Winarso Suryolegowo, SH., M.Pd., selaku Rektor Universitas Setia Budi di Surakarta.
2. Ratno Agung Samsumaharto, S.Si., M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi di Surakarta.
3. Drs. Edy Prasetya, selaku ketua program studi D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi di Surakarta.
4. Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi., Psi, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan motivasi selama penyusunan tugas akhir ini.

5. Dharwany M. Hasibuan, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan masukan, arahan, dan saran yang berharga dalam penelitian dan penyusunan tugas akhir ini.
6. Bapak dan Ibu Tim Penguji Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu untuk menguji, serta memberikan masukan dan saran-saran kepada penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen, Kepala Perpustakaan beserta staf, karyawan, karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi.
8. Pimpinan, staf, karyawan, karyawan Laboratorium Klinik Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.
9. Kedua orang tua serta keluarga yang telah memberikan semangat dan dorongan spiritual maupun material kepada penulis selama masa perkuliahan hingga terselesaikannya tugas akhir ini.
10. Teman-teman mahasiswa Program D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta yang telah ikut memberikan dukungan, semangat, dan kerjasamanya selama pembuatan tugas akhir ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Penulis dengan hati yang tulus memohon semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan berkat yang melimpah kepada pihak yang telah banyak membantu sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan. Oleh

karena itu kritik dan saran dari siapapun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pembaca dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Surakarta, 04 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
INTISARI.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Tinjauan Pustaka	5
1. Gambaran Umum RSDM Surakarta.....	5
2. Komunikasi Organisasi.....	5
a. Definisi Komunikasi.....	5
b. Definisi Komunikasi Organisasi	7
c. Aspek-Aspek Komunikasi Organisasi.....	9
d. Teori-Teori Komunikasi Organisasi.....	11

6. Kinerja Pegawai.....	13
a. Pengertian Kinerja	13
b. Pengertian Kinerja Pegawai	14
c. Pengertian Pegawai Laboratorium.....	15
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	15
7. Penilaian Kinerja Pegawai.....	19
8. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	21
B. Landasan Teori	22
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
B. Populasi dan Sampel.....	24
C. Metode Pengumpulan Data	24
D. Variabel Penelitian	26
E. Bahan dan Alat	27
F. Jalannya Penelitian	29
G. Analisis Data.....	30
1. Pengujian Kualitas Instrumen	30
2. Uji Asumsi Dasar	32
H. Jadwal Penelitian	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Data Karakteristik Responden.....	36
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	36
2. Berdasarkan Usia	37
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	37
4. Berdasarkan Lama Bekerja	38
B. Analisis Data	39
1. Pengujian Kualitas Instrumen	39
2. Uji Asumsi Dasar	41
C. Pembahasan.....	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	49
A. Kesimpulan.....	49
B. Keterbatasan Penelitian.....	49
C. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	42

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penilaian Skala Variabel Bebas (X).....	25
Tabel 2. <i>Blue-Print</i> Skala <i>Likert</i> Komunikasi Organisasi Sebelum Uji Coba (X)	26
Tabel 3. <i>Blue-Print</i> Skala <i>Likert</i> Kinerja Pegawai Sebelum Uji Coba (Y).....	26
Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	33
Tabel 5. Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 6. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin.....	36
Tabel 7. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia.....	37
Tabel 8. Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan	38
Tabel 9. Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja.....	39
Tabel 10. <i>Blue Print</i> Skala Komunikasi Organisasi Setelah Uji Coba	40
Tabel 11. <i>Blue Print</i> Skala Kinerja Pegawai Setelah Uji Coba	40
Tabel 12. Hasil Uji Realibilitas.....	41
Tabel 13. Correlations.....	43
Tabel 14. Model Summary.....	44
Tabel 15. ANOVA	44

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian	54
Lampiran 2. Surat Pengantar Penelitian.....	55
Lampiran 3. Surat Permohonan Responden.....	56
Lampiran 4. Pernyataan Persetujuan Responden	57
Lampiran 5. Kuesioner	58
Lampiran 6. Skor Skala Kinerja Pegawai Sebelum Uji Coba.....	66
Lampiran 7. Skor Skala Kinerja Pegawai Setelah Uji Coba.....	67
Lampiran 8. Skor Skala Komunikasi Organisasi Sebelum Uji Coba.....	68
Lampiran 9. Skor Skala Komunikasi Organisasi Setelah Uji Coba.....	69
Lampiran 10. Hasil Statistik Uji Coba Variabel Kinerja Pegawai.....	70
Lampiran 11. Hasil Statistik Uji Coba Variabel Komunikasi Organisasi.....	73
Lampiran 12. Hasil Regresi.....	76
Lampiran 13. Surat Keterangan Selesai Penelitian	78

DAFTAR SINGKATAN

Asymp. Sig	<i>Asymptotic Significance</i>
df	<i>Degree of Freedom</i>
RS	Rumah Sakit
RSDM	Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi
Sig.	<i>Significance</i>
SPSS	<i>Statistical Product and Service Solution</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam masa mendatang peran pelayanan rumah sakit (RS) sebagai salah satu komponen layanan kesehatan yang akan semakin ditingkatkan, dan untuk itu bukan hanya kemampuan teknis medis yang perlu ditingkatkan tetapi juga kemampuan manajemennya. Keberhasilan pelayanan RS sangat tergantung pada kemampuan manajemen RS mengelola secara efektif sumber daya manusia yang berbeda-beda yang ada baik tenaga medis, paramedis serta tenaga disiplin keilmuan lainnya.

Keberhasilan manajemen RS mengelola sumber daya yang beraneka ragam itu menuntut adanya upaya untuk menjalankan komunikasi yang produktif, yang bertujuan membangkitkan suatu harmoni dalam lingkungan pegawai. Keseluruhan proses ketika karyawan berinteraksi untuk mencapai tujuan pengintegrasian baik antar individu dalam kelompok maupun diluar kelompok yang dalam hal ini adalah lingkungan RS adalah pelaksanaan dari fungsi komunikasi (Depkes, 1990).

Menurut Katz dan Kahn (1966), yang dikutip oleh Ruslan menyebutkan komunikasi adalah pertukaran informasi dan penyampaian makna yang merupakan hal utama dari suatu sistem sosial atau organisasi. Jadi komunikasi sebagai suatu proses penyampaian informasi, dan pengertian dari satu orang

ke orang lain yang merupakan satu-satunya cara menata aktivitas dalam suatu organisasi adalah melalui proses komunikasi.

Menurut Davis dan Newstrom (1985) didalam suatu organisasi apabila tidak ada komunikasi maka para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa setiap tindakan komunikasi mempengaruhi organisasi dengan cara tertentu. Apabila komunikasi efektif, maka dapat mendorong timbulnya prestasi kerja lebih baik dan kepuasan kerja. Orang-orang memahami pekerjaan mereka lebih baik dan merasa lebih puas dalam pekerjaan itu.

Desain organisasi seharusnya memungkinkan komunikasi tiga arah yang berbeda yaitu ke atas, ke bawah, dan mendatar (horizontal). Ketiga arah ini membentuk arah yang memungkinkan manajer menyadari dengan lebih baik rintangan yang menghalangi komunikasi organisasi yang efektif dan cara-cara untuk mengatasi rintangan itu.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi (RSDM) merupakan rumah sakit umum daerah Provinsi Jawa Tengah, dengan tipe kelas A Pendidikan dan menjadi pusat rujukan dari berbagai rumah sakit lain. Jumlah tenaga medis sebanyak 215 orang didukung dengan banyaknya jumlah pasien.

Hingga saat ini RSDM dalam perkembangannya mengalami banyak perubahan terutama kelembagaan RS baik dari segi manajemen, sistem dan struktur organisasi. Dimana keseluruhan proses interaksi dalam upaya pencapaian tujuan tidak terlepas dari adanya komunikasi organisasi. Diantara

unit-unit yang ada di RS dibutuhkan komunikasi dalam menciptakan koordinasi dan kerjasama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai laboratorium klinik di RSDM. Komunikasi organisasi yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai mengikuti garis komunikasi dalam suatu struktur organisasi yaitu komunikasi dari atasan kepada bawahannya, komunikasi dari bawahan kepada atasan, dan komunikasi secara horizontal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimanakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai laboratorium klinik di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai laboratorium klinik di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi (RSDM).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk sebagai salah satu syarat kelulusan dan sebagai bentuk penerapan/aplikasi dari ilmu pengetahuan yang sudah dipelajari sekaligus ingin mempraktekkan teori yang sudah didapat di bangku perkuliahan, serta sebagai wacana untuk menambah ilmu pengetahuan.

2. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini berguna untuk memberikan masukan dan informasi mengenai komunikasi organisasi yang ada di rumah sakit dan kinerja pegawainya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Gambaran Umum RSUD Dr. Moewardi

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi merupakan RS milik Pemerintah Daerah Tingkat 1 Jawa Tengah yang terletak di wilayah Surakarta, dengan alamat Jl. Kolonel Sutarto No. 132 Jebres dan merupakan Rumah Sakit tipe A. Berdasarkan SKB Menteri Kesehatan RI No. 043a/V.1981 dan Menteri Dalam Negeri No. Bo. 324 tahun 1981 ditetapkan bahwa RSDM Surakarta menjadi RS pendidikan (*Teaching Hospital*). Selain itu, RSUD Dr. Moewardi yang merupakan satu-satunya RS pemerintahan terbesar di wilayah Surakarta juga berfungsi sebagai pusat rujukan wilayah Surakarta dan sekitarnya.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi mempunyai ketenagaan dengan jumlah tenaga sebanyak 2.521 orang yang terdiri dari tenaga medis sebanyak 215 orang, PPDS 600 orang, paramedik perawat 805 orang, paramedik non perawat 305 orang, dan non medis 596 orang.

2. Komunikasi Organisasi

a. Definisi Komunikasi

Istilah “komunikasi” atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari kata Latin “*communication*”, dan bersumber dari kata “*communis*” yang berarti “sama” (*common*). Flippo (dalam Jiwanto,

1985) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu tindakan mendorong pihak lain untuk menginterpretasikan suatu ide dalam suatu cara yang diinginkan oleh pembicara atau penulis. Definisi lain yang lebih luas diungkapkan oleh Sikula (dalam Jiwanto, 1985) yang memandang komunikasi sebagai suatu proses pengiriman informasi, arti, dan pengertian dari seseorang, tempat, atau sesuatu yang lain.

Sementara itu, Cooley (dalam Sofyandi dan Iwa Garnia, 2007) mendefinisikan komunikasi sebagai berikut :

“Komunikasi adalah mekanisme yang menyebabkan adanya hubungan antara manusia dan mengembangkan semua lambang pikiran, bersama-sama dengan sarana untuk menyiarkannya dalam ruang dan merekamnya dalam waktu. Ini mencakup wajah, sikap dan gerak-gerik, suara, kata-kata tertulis, percetakan, dan apa saja yang merupakan penemuan-penemuan mutakhir untuk menguasai ruang dan waktu”.

Rumusan Cooley diatas merupakan rumusan paling lengkap diantara sekian banyak definisi komunikasi yang pernah dikemukakan. Didalamnya mengandung unsur yang penting yaitu : (1) ide dari komunikasi sebagai dasar yang hakiki bagi hubungan manusia, (2) komunikasi sebagai proses yang memungkinkan hubungan tersebut menjadi suatu kegiatan, (3) adanya mekanisme berupa simbolisasi (kata-kata, gambar, dan sebagainya) dan alat-alat untuk pemindahan bagi

objek-objek dari hubungan tadi (informasi, ide, pengalaman, dan sebagainya).

b. Definisi Komunikasi Organisasi

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung kepada kelancaran komunikasi yang dilakukan oleh para anggotanya. Komunikasi yang dilakukan dalam suatu organisasi disebut komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi ini tentu akan berhubungan dengan suasana dan hubungan kerja didalam organisasi tersebut.

Banyak para ahli yang memberikan definisi mengenai komunikasi organisasi. Redding dan Samborn (dalam Muhammad, 2007) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Hal-hal yang termasuk dalam bidang ini ialah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi dari bawahan ke atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatannya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis, dan komunikasi evaluasi program.

Menurut Pace dan Faules, mengatakan bahwa : “Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu”. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi

dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Menurut Katz dan Kahn (dalam Muhammad, 2007), komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan *meaning* atau arti didalam suatu organisasi. Dengan kata lain komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Muhammad (2007) komunikasi organisasi dibagi menjadi tiga kelompok yaitu :

1) Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan, dan kebijakan umum.

2) Komunikasi ke Atas

Yang dimaksud dengan komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Semua pegawai dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas

mungkin berkomunikasi ke atas. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap pegawai, tipe pesan adalah integrasi dan pembaharuan.

3) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya didalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik, dan saling memberikan informasi.

c. Aspek-Aspek Komunikasi Organisasi

Menurut Pace dan Faules (2005) aspek-aspek komunikasi organisasi meliputi :

1) Kepercayaan

Pegawai disemua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

2) Pembuatan keputusan bersama

Para pegawai disemua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam

semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai diberikan kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

3) Kejujuran

Suasana umum yang meliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi. Dan para pegawai mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka tanpa mengkaidahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

4) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasi, para pimpinan, dan rencana-rencana.

5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

Pegawai disemua tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel disemua tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dalam pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang

cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.

6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Pegawai disemua tingkat organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

d. Teori-Teori Komunikasi Organisasi (Muhammad, 2007)

Menurut Muhammad (2007) teori-teori komunikasi organisasi meliputi :

1) Teori Klasik

Teori klasik atau struktural berasal dari dua teori. Pertama, teori sains manajemen yang dikembangkan oleh W. Taylor tahun 1911 yang menekankan pada pembagian pekerjaan untuk mendapatkan hasil maksimal dengan biaya seefisien mungkin. Sejalan dengan prinsip Taylor ini, Henry Fayol tahun 1919 mengembangkan teori yang agak lebih luas yang menekankan kepada spesialisasi pembagian kerja (menyangkut bagaimana tugas, kewajiban dan pekerjaan organisasi), otoritas, kontrol dan pendelegasian tanggung jawab. Kedua : berasal dari teori birokrasi yang dikembangkan oleh Max Weber 1947 yang menekankan pada pentingnya bentuk struktur hierarki yang efektif bagi organisasi.

2) Teori Hubungan Manusia

Manusia sebagai anggota organisasi merupakan inti organisasi sosial. Manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi. Tanpa manusia organisasi tidak akan ada. Oleh karena itu faktor manusia dalam organisasi haruslah mendapat perhatian dan tidak dapat diabaikan seperti halnya dengan teori klasik. Teori hubungan manusia ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya.

3) Teori Sistem

Berbeda dengan dua teori sebelumnya, teori sosial ini memandang organisasi sebagai kaitan bermacam-macam komponen yang saling tergantung satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap bagian mempunyai peranan masing-masing dan berhubungan dengan bagian-bagian lain dan karena itu koordinasi sangat penting dalam teori ini. Teori sistem menangani hakikat saling hubungan yang kompleks dari organisasi manusia dan menguraikan bagaimana organisasi bertumbuh dan berkembang. Tipe komunikasi yang dominan dalam organisasi yang menggunakan teori ini adalah komunikasi horizontal, baik dalam lingkungan organisasi maupun antara organisasi lainnya.

4) Teori Politik

Ahli-ahli teori politik melihat kekuasaan (*power*), konflik dan distribusi dari sumber-sumber yang langka sebagai pokok permasalahan pada organisasi. Dengan kata lain mereka memandang organisasi sebagai arena politik yang hidup, yang berisi suatu variasi kompleks dari kepentingan individu dan kelompok.

5) Teori Simbolis

Tiap-tiap teori menerangkan aspek-aspek yang berbeda dari organisasi. Dalam teori simbolis, pendekatan ini membayangkan suatu dunia yang berangkat secara signifikan dari aturan-aturan tradisional mengenai pemikiran rasional. Pendekatan simbolis sering digunakan pada organisasi yang tujuannya tidak jelas dan teknologinya tidak pasti.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berkaitan dengan pekerjaan, jabatan, dan peranan pegawai yang biasanya dinilai dalam sebuah organisasi.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai dan Basri, 2005). Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan

visi organisasi yang tertuang dalam *Strategi Planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006). Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam usaha penerapan ide dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Basri (2005) pada hakikatnya kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Simamora (1995) melihat kinerja pegawai sebagai tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Rivai (2005) mengatakan “Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

4. Pengertian Pegawai Laboratorium

Pegawai laboratorium adalah seseorang yang bekerja di suatu laboratorium yang mempunyai kualifikasi pendidikan dan pengalaman yang memadai serta memperoleh/memiliki kewenangan untuk melaksanakan kegiatan di bidang yang sudah menjadi tugasnya.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

a. Menurut Sjafriz Mangkuprawira (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

- 1) Faktor individu/personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan , dan dukungan kerja kepada pegawai.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

6) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, dan konflik antar kelompok/organisasi.

b. Menurut Lawlor dan Peka (1998) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

1) Faktor yang bersumber dari dalam individu :

a) Umur

Umur seseorang demikian besar perannya dalam mempengaruhi kinerja. Umur menyangkut perubahan-perubahan yang dirasakan individu sehubungan dengan pengalaman maupun perubahan kondisi fisik dan mental seseorang, sehingga nampak dalam aktivitas sehari-hari.

b) Jenis kelamin

Jenis kelamin juga ikut menentukan terhadap kinerja seseorang sehingga dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu lebih cocok bila dilakukan oleh wanita dan sebaliknya. Pandangan terhadap situasi dan kondisi kerja antara pria dan wanita relatif mempunyai perbedaan. Situasi yang demikian tentu akan memberikan karakteristik terhadap kinerja.

c) Pengalaman/masa kerja

Pengalaman/masa kerja biasanya dikaitkan dengan waktu mulai bekerja, dimana pengalaman atau masa kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang, karena semakin lama masa kerja seseorang, maka kecakapan mereka akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri

dengan pekerjaan. Dengan banyak pengalaman yang dimiliki, maka semakin banyak pula keterampilan yang pernah diketahuinya dan hal ini akan memberikan rasa percaya diri dan akan mempunyai sikap ketika menghadapi suatu pekerjaan atau persoalan, sehingga kualitas kinerja akan lebih baik.

d) Motivasi

Motivasi berpengaruh dalam diri seseorang yang menggerakkan, dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi dikatakan berhasil apabila pimpinan dalam rangka mengamati, memahami, mencari sebab-sebab, memperhitungkan, mengawasi, mengubah dan mengarahkan perilaku setiap bawahan benar-benar menghasilkan perilaku setiap bawahan sesuai dengan norma keinginan dan tujuan organisasi.

2) Faktor yang bersumber dari luar individu :

a) Pelatihan / *Training*

Pelatihan/*training* dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Jenis pelatihan atau *training* yang pernah diikuti seseorang yang berhubungan dengan bidang kerjanya akan dapat mempengaruhi keterampilan dan sikap mentalnya serta akan meningkatkan kepercayaannya pada kemampuan dirinya, hal ini tentu akan berpengaruh positif terhadap kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

b) Sumber daya atau alat kerja

Alat kerja yang canggih disertai pedoman dan pelatihan penggunaannya secara lengkap dan sempurna akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kualitas kerja yang baik.

c) Kepemimpinan

Sebagian menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen, karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola organisasinya, menganalisis perubahan, mengetahui kelemahan-kelemahan dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran.

d) Imbalan / Insentif

Imbalan yang diterima pegawai baik berupa honorarium maupun dalam bentuk fasilitas yang lain, akan berhubungan langsung dengan kebutuhan-kebutuhan pokok pegawai. Kebutuhan pokok yang relatif cukup terpenuhi akan menyebabkan pegawai lebih dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.

e) Beban kerja

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja bukan hanya dipandang sebagai beban fisik tetapi juga berupa beban mental. Pekerja yang mempunyai beban kerja yang berlebih akan menurunkan kualitas

hasil kerja dan mungkin akan melaksanakan pekerjaan tidak tepat waktu.

c. Menurut Gibson (dalam Moeheriono, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- 1) Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- 2) Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor Organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

6. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakekatnya, penilaian kinerja pegawai adalah suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kerja pegawai ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Ilyas (2001), penilaian kinerja pegawai merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja personel dalam organisasi.

Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun

sebelumnya. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur. Bila pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Bila dibawah uraian, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang.

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno, 2009) penilaian kinerja pegawai mencakup 6 kriteria pokok :

a. Kualitas kerja (*Quality*)

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas kerja (*Quantity*)

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang tepat yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektivitas biaya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Perlu untuk pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

f. Dampak hubungan interpersonal

Tingkatan sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

7. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan aktivitas dasar setiap manusia. Dengan komunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung kepada kelancaran komunikasi yang dilakukan oleh para anggotanya.

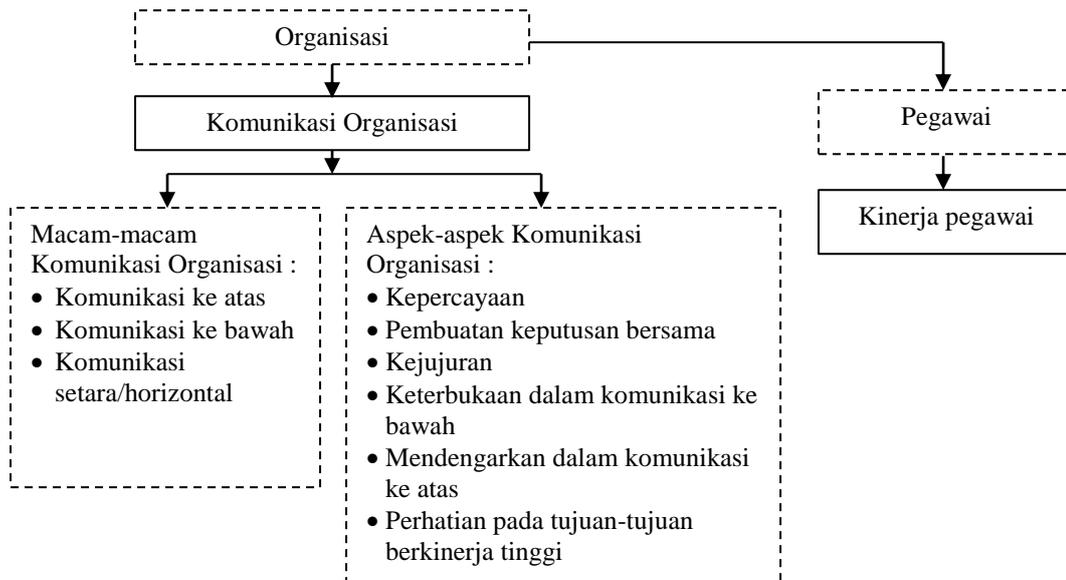
Sementara itu, Furtwengler (2002) menyatakan bahwa komunikasi yang tidak efektif akan menyebabkan kesalahan, ketinggalan *deadline* dan penurunan efektifitas tim. Penurunan efektifitas tim tersebut disebabkan oleh kinerja anggota-anggota tim yang tidak sesuai dengan tuntutan tugas sebagai akibat dari adanya komunikasi yang tidak efektif.

Dengan demikian sangat jelas bahwa komunikasi dalam organisasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, sehingga apabila kondisinya baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan jika kondisinya tidak baik dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

B. Landasan Teori

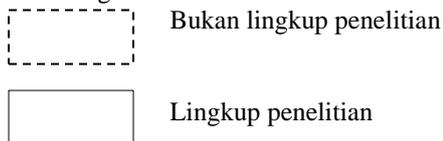
1. Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam usaha penerapan ide dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Pegawai laboratorium adalah seseorang yang bekerja di suatu laboratorium yang mempunyai kualifikasi pendidikan dan pengalaman yang memadai serta memperoleh/memiliki kewenangan untuk melaksanakan kegiatan dibidang yang sudah menjadi tugasnya.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :



D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan dapat menerangkan hipotesis bahwa ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di laboratorium klinik RSUD Dr. Moewardi.

Waktu penelitian dimulai pada bulan April 2015.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah analis kesehatan laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi yang diambil sebanyak 46 pegawai secara *total sampling*. *Total sampling* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner.

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan

serta informasi yang diperlukan oleh peneliti (Arikunto, 2006). Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2005). Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut :

- a. Skor 4 = Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 3 = Setuju (S)
- c. Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
- d. Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel 1. Penilaian Skala Variabel Bebas (X)

No.	Pilihan Jawaban	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penilaian Variabel Terikat (Y) dengan menggunakan Skala Guttman yaitu skala yang hanya mempunyai 2 interval yaitu “sesuai” atau “tidak sesuai”. Untuk jawaban sesuai diberi skor 1 dan tidak sesuai diberi skor 0.

Untuk mengetahui penyebaran butir – butir item pernyataan dalam sakala tersebut diuraikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Blue-Print Skala Likert Komunikasi Organisasi Sebelum Uji Coba (X)

No.	Aspek	Nomor Butir	Total
1.	Kepercayaan	1, 7, 14, 19, 26	5
2.	Pembuatan Keputusan Bersama	2, 8, 13, 23, 28	5
3.	Kejujuran	3, 9, 17, 22, 27	5
4.	Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah	4, 12, 15, 20, 30	5
5.	Mendengarkan dalam komunikasi ke atas	6, 10, 18, 24, 29	5
6.	Memikirkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi	5, 11, 16, 21, 25	5
Jumlah			30

Tabel 3. Blue-Print Skala Likert Kinerja Pegawai Sebelum Uji Coba (Y)

No.	Aspek	Nomor Butir	Total
1.	Kualitas hasil (<i>Quality</i>)	1, 16, 18, 24	4
2.	Kuantitas kerja (<i>Quantity</i>)	3, 8, 10, 21	4
3.	Ketepatan waktu	4, 6, 17, 20	4
4.	Efektivitas biaya	9, 12, 15, 23	4
5.	Perlu untuk pengawasan	5, 11, 14, 19	4
6.	Dampak hubungan interpersonal	2, 7, 13, 22	4
Jumlah			24

D. Variabel Penelitian

1. Identifikasi variabel utama

Variabel utama dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.laboratorium klinik di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.

2. Klasifikasi variabel utama

Variabel utama yang telah diidentifikasi, terlebih dahulu dapat diklasifikasikan berdasarkan pada hubungan sebab akibat menjadi variabel tergantung satu pihak dan variabel bebas.

a. Variabel bebas/variabel independen

Variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri.

Variabel bebas atau independent dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi organisasi.

b. Variabel terikat/variabel dependen/variabel tergantung

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel tergantung pada penelitian ini adalah kinerja pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi.

3. Definisi Operasional

a. Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar

pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan

pekerjaan, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

E. Bahan dan Alat

Instrumen penelitian pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Sebelum dilakukan pengujian kuesioner kepada responden yang akan diteliti, kuesioner terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk menyakinkan bahwa kuesioner yang disusun benar-benar baik ketika

melakukan pengukuran dan dapat menghasilkan data yang valid (Riwidikdo, 2008).

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur (kuesioner) yang disusun dapat digunakan untuk melakukan pengukuran secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan pengujian kuesioner menggunakan bantuan program *SPSS versi 17 for windows*, uji validitas minimal dilakukan terhadap 30 orang responden. Dalam pengujian validitas tiap item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dianalisis dengan menghitung nilai korelasi antara masing-masing skor item jawaban dengan skor total (Riwidikdo, 2008).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur pada saat digunakan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan terhadap kelompok atau subyek yang sama diperoleh hasil yang sama. Uji reliabilitas dianalisa dan dinilai dengan bantuan program *SPSS versi 17 for windows* menggunakan model *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha minimal 0,7 (Djemari, 2003).

2. Kamera digital

3. Bolpen

4. Buku tulis

F. Jalannya Penelitian

1. Tahap Persiapan

- a. Mencari bahan pustaka sebagai tinjauan teori.
- b. Membuat proposal.
- c. Pembuatan kuesioner.
- d. Permohonan izin tempat penelitian kepada Direktur RSUD Dr. Moewardi.
- e. Konsultasi dengan dosen pembimbing.
- f. Permohonan izin tempat penelitian kepada Direktur RSUD Dr. Moewardi untuk uji validitas dan reliabilitas kuesioner.
- g. Melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner di laboratorium klinik RSUD Dr. Moewardi.

2. Tahap Pelaksanaan

Penelitian dilakukan setelah mendapatkan izin dimana penelitian dilakukan. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diisi oleh responden sendiri.

3. Tahap Akhir Penelitian

- a. Penyusunan laporan hasil penelitian dan pembahasan yang mengacu pada tinjauan pustaka, serta referensi yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Konsultasi pembimbing dan revisi.
- c. Laporan akhir.

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif merupakan analisis data yang disajikan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*), seperti : data jumlah pasien, jumlah karyawan, kuesioner (Sugiyono, 2005). Seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawabannya. Hasil perhitungan dari skor atau nilai kemudian digunakan dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program *SPSS versi 17 for windows* untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel – variabel penelitian dengan uji data sebagai berikut:

1. Pengujian Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah butir – butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data betul – betul valid dan mampu mengukur konsep yang akan diukur dalam penelitian ini (Hamid, 2013). Uji validitas yang dilakukan adalah validitas konstruksi dengan menggunakan *SPSS versi 17 for windows*, uji validitas minimal dilakukan terhadap 46 orang responden untuk variabel bebas (X) dan 46 orang responden untuk variabel terikat (Y), mengingat jumlah sampel yang sedikit maka peneliti memakai *try out* terpakai.

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS version 17 for windows*. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai *p value*/nilai signifikan kurang dari 0,05 (5 persen) maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Syarat yang ditetapkan untuk menyatakan bahwa setiap pernyataan valid adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai pernyataan yang telah disusun berkorelasi positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut valid.
- 2) Apabila koefisien korelasi $> 0,2407$ (*r* tabel: 0,2407 pada $n = 30$ dengan $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (*df*) = $n-2$).

Validitas dinyatakan secara empiris dengan suatu koefisien korelasi yang disebut *corrected item-total correlation* (Priyatno, 2010).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir- butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data betul – betul reliabel dalam arti bahwa alat pengumpul data tersebut tetap konsisten untuk mengukur suatu gejala yang sama dari beberapa responden (Hamid, 2013).

Dalam uji reliabilitas item yang dianalisis adalah butir- butir yang dinyatakan sah dalam uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* terhadap 30 orang responden untuk variabel bebas (X) dan 30 orang responden untuk variabel terikat

(Y). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One Shots Alpha Cronbach* dengan komputerisasi menggunakan program SPSS *version 17 for windows*. Koefisien reliabilitas $\geq 0,60$ dianggap memuaskan (Priyatno, 2010).

- 1) $0,800 - 1,00 =$ Baik
- 2) $0,600 - 0,799 =$ Dapat diterima
- 3) $< 0,600 =$ Kurang baik

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized residual*. Data dikatakan berdistribusi normal atau mendekati normal dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan; jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Wijaya, 2009).

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji Linieritas yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Korelasi Ganda (R), digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Menurut Sugiyono (2004), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dinyatakan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

2) Analisis Determinasi (R^2), digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *independent* ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel *dependent* (Y). Koefisien ini menunjukkan

seberapa besar persentase variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel *dependent*. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, atau variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel *dependent*. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependent adalah sempurna, atau variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel *dependent* (Priyatno, 2010).

- 3) Uji F, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independent (Priyatno, 2010)

H. Jadwal Penelitian

Tabel 5. Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Januari sampai Maret 2015				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1.	Konsultasi judul dan konsultasi proposal	x	x	x	x																		
2.	Penelitian					x	x	x	x																
3.	Pengolahan data									x	x	x	x												
4.	Konsultasi dan perbaikan tugas akhir													x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
5.	Ujian Sidang Tugas Akhir																					x	x		

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai laboratorium klinik di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moerwardi (RSDM). Dari 46 kuesioner yang diberikan kepada responden, berikut ini karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden termasuk salah satu karakteristik populasi yang perlu diketahui, karena sedikit banyak persepsi dipengaruhi oleh jenis kelamin seseorang. Distribusi jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – Laki	15	32,7
Perempuan	31	67,3
Total	46	100,0

Sumber : Data primer yang telah diolah 2015

Dari tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa dari 46 responden pegawai laboratorium klinik RSUD Dr. Moewardi, persentase terbanyak adalah jenis kelamin perempuan dengan jumlah 67,3%, sedangkan laki-laki sebanyak 32,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki. Hal ini disebabkan karena jumlah pegawai di rumah

sakit didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin perempuan daripada laki-laki.

2. Berdasarkan Usia

Usia responden dapat mempengaruhi pola pikir, sikap serta pengambilan keputusan, maka perlu diketahui sebagai salah satu karakteristik populasi. Distribusi usia responden dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia

Usia Responden (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 - 25 tahun	3	7
26 - 35 tahun	17	37
36 - 45 tahun	12	26
> 45 tahun	14	30
Total	46	100,0

Sumber : Data primer yang telah diolah 2015

Diketahui bahwa pegawai dengan usia 20-25 tahun sebanyak 7%, usia 26-35 tahun sebanyak 37%, usia 36-45 tahun sebanyak 26%, dan usia >45 tahun sebanyak 30%. Dengan melihat hasil persentase pada usia responden dapat ditarik kesimpulan, bahwa pegawai dengan usia 26-35 tahun adalah responden terbanyak dengan persentasenya adalah 37% atau 17 dari 46 responden. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berusia 26-35 tahun masih dikategorikan sebagai usia yang muda dan produktif baik dalam bekerja maupun mengabdikan diri dalam suatu organisasi rumah sakit.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan menunjukkan tingkat pengetahuan dan intelektualitas seseorang, maka akan mempengaruhi dalam penilaian responden terhadap organisasi. Distribusi tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 8 berikut :

Tabel 8. Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMAK	6	13
D III	34	74
D IV/S1	6	13
Total	46	100,0

Sumber : Data primer yang telah diolah 2015

Tabel 8. distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan SMAK sebanyak 13%, D III sebanyak 74%, dan DIV/S1 sebanyak 13%. Dari data tersebut diketahui bahwa responden terbanyak dengan tingkat pendidikan adalah Diploma (D III). Banyaknya responden yang berpendidikan D III (Diploma) disebabkan oleh tingkat kebutuhan pegawai oleh pihak laboratorium. Responden yang tingkat pendidikannya hanya sampai pada level SMAK biasanya ditempatkan pada bidang kerja yang tidak terlalu membutuhkan keuletan dan keterampilan. Sedangkan pegawai yang berpendidikan D III sampai dengan D IV/S1 oleh pihak laboraotorium ditempatkan pada bidang ahlinya.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa responden lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 4%, 3-6 tahun sebanyak 13%, 7-9 tahun sebanyak 20%, 10-13 tahun sebanyak 6%, dan > 13 tahun 57%. Dari data tersebut diketahui bahwa responden terbanyak dengan lama bekerja > 13 tahun adalah 57%.

Tabel 9. Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 - 2 tahun	2	4
3 - 6 tahun	6	13
7 - 9 tahun	9	20
10 - 13 tahun	3	6
>13 tahun	26	57
Total	46	100,0

Sumber : Data primer yang telah diolah 2015

B. Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Instrumen

Tahap ini adalah pemberian skor pada kuesioner yang telah di isi oleh responden kemudian setelah dilakukan penyekoran diteruskan dengan uji analisis butir. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan komputer program *SPSS* versi 17.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang diukur. Batas nilai minimal korelasi untuk uji coba 30 responden adalah 0,2407. Teknik pengujian yang digunakan untuk uji coba validitas pada program *SPSS version 17* yaitu dengan *Corrected Item-Total Correlation*.

Dari 30 pernyataan untuk variabel X yang nilai korelasinya > 0,2407 sebanyak 28 pernyataan dan 2 pernyataan dinyatakan gugur dengan nilai korelasi < 0,2407. Sedangkan untuk variabel Y dari 24 pernyataan yang nilai korelasinya > 0,2407 terdapat 14 pernyataan maka

pernyataan dinyatakan valid dan 9 pernyataan yang nilai korelasinya < 0,2407 dinyatakan gugur.

Hasil uji validitas item-item pada kuesioner adalah terlampir.

Tabel 10. Blue Print Skala Komunikasi Organisasi Setelah Uji Coba

No	Indikator	Nomor Butir		Total
		Valid	Gugur	
1.	Kepercayaan	1, 7, 14, 26	19	5
2.	Pembuatan Keputusan Bersama	2, 8, 13, 23, 28	0	5
3.	Kejujuran	3, 9, 17, 22, 27	0	5
4.	Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah	4, 12, 15, 20, 30	0	5
5.	Mendengarkan dalam komunikasi ke atas	6, 10, 24, 29	18	5
6.	Memikirkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi	5, 11, 16, 21, 25	0	5
	Jumlah	28	2	30

Tabel 11. Blue Print Skala Kinerja Pegawai Setelah Uji Coba

No	Indikator	Nomor Butir		Total
		Valid	Gugur	
1	Kualitas hasil (<i>Quality</i>)	18	1, 16, 24	4
2	Kuantitas kerja (<i>Quantity</i>)	8, 10	3, 21	4
3	Ketepatan waktu	6, 7, 20	4	4
4	Efektivitas biaya	9, 12, 15	23	4
5	Perlu untuk pengawasan	5, 11, 14, 19	0	4
6	Dampak hubungan interpersonal	7, 13	2, 22	4
	Jumlah	15	9	24

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran diulang. Uji ini menggunakan metode pengujian *Cronbach's Alpha* (α), suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60.

Hasil uji reliabilitas dari butir-butir pernyataan kuesioner sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
1.	Komunikasi Organisasi	> 0,60	0,895	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai	> 0,60	0,780	Reliabel

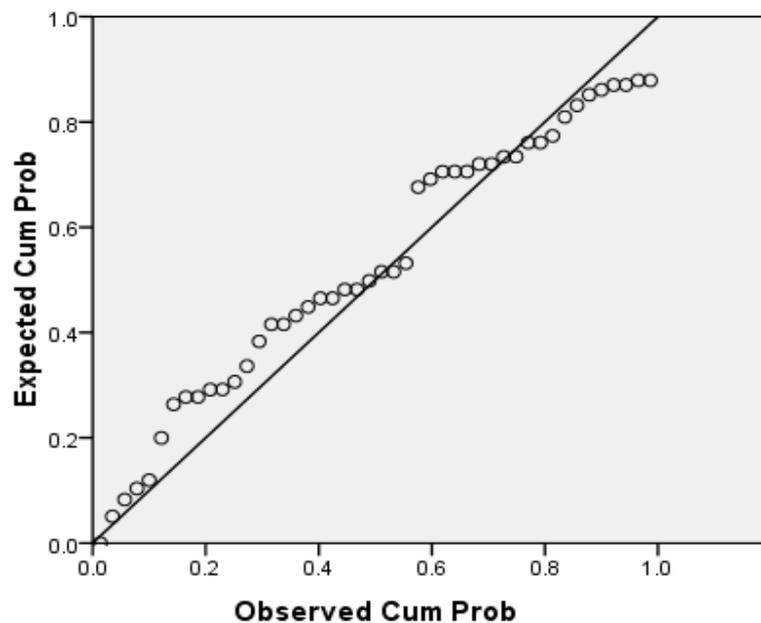
Sumber : Data primer yang telah diolah 2015

Tabel 12. Menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha (α)* untuk semua butir pernyataan pada setiap variabel *Komunikasi Organisasi* = 0,895 dan *Kinerja Pegawai* = 0,780 lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Normalitas variabel-variabel pengganggu ini dapat dilihat pada diagram *normal P-P plot of Regression Standardized Residual* (Gambar 2).



Sumber : Data primer yang telah diolah 2015

Gambar 2.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Variabel-variabel pengganggu akan dinyatakan terdistribusi secara normal atau mendekati normal bila gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel pengganggu terdistribusi secara normal dengan demikian syarat normalitas bagi model regresi terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Uji Linieritas yang digunakan peneliti antara lain :

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Yaitu hubungan secara linier antara satu variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah variabel independent dengan variabel dependent apakah positif atau negatif. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Correlations

		kinerja pegawai	komunikasi organisasi
<i>Pearson Correlation</i>	kinerja pegawai	1.000	.295
	komunikasi organisasi	.295	1.000
<i>Sig. (1-tailed)</i>	kinerja pegawai	.	.024
	komunikasi organisasi	.024	.
N	kinerja pegawai	46	46
	komunikasi organisasi	46	46

Sumber : Data primer yang telah diolah 2015

Hasil analisis dapat diketahui tingkat hubungannya dengan melihat pada Tabel 13 (interpretasi koefisien korelasi) dan hasilnya sebagai berikut :

a) Antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai laboratorium menunjukkan angka 0,295 yang terletak pada interval 0,20 – 0,399 yang berarti tingkat pengaruhnya rendah.

2) Analisis Determinasi (R^2), digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independent yang digunakan dalam model mampu

menjelaskan variabel dependent. Hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change	
1	.295 ^a	.087	.066	1.705	.087	4.205	1	44	.046	1.567

Sumber : Data primer yang telah diolah 2015

Berdasarkan *output* diperoleh angka (R^2) sebesar 0,066 menunjukkan bahwa 6,60% kinerja pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi ditentukan oleh komunikasi organisasi, sedangkan 93,40%, ditentukan oleh faktor-faktor lain yang belum diketahui karena tidak dilakukan penelitian lebih lanjut tentang hal itu.

- 3) Uji F, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y). Hasil uji koefisien uji F dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15. ANOVA
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.221	1	12.221	4.205	.046 ^a
	Residual	127.888	44	2.907		
	Total	140.109	45			

a. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer yang telah diolah 2015

Hasil analisis regresi linier sederhana dengan uji ANOVA (F value) dapat dilihat *output* ANOVA dari hasil analisis regresi linier sederhana seperti dapat dilihat pada Tabel 15.

Berdasarkan *output* diperoleh nilai $F = 4.205$ dengan tingkat signifikan (p -value) = 0,046 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa

komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi.

C. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi (Y). Hasil penelitian dengan subyek 46 responden memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi (X) dengan kinerja pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier sederhana dengan uji ANOVA (*F* value), diperoleh nilai $F = 4.205$ dengan tingkat signifikan (*p-value*) = 0,046 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini diterima.

Data yang diperoleh mengenai adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sesuai dengan teori klasik yang dikembangkan oleh W.Taylor tahun 1911 (Muhammad, 2007) dimana salah satu faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi adalah kinerja pegawai, karena pegawai lebih ditekankan pada pembagian pekerjaan untuk mendapatkan hasil maksimal dengan biaya seefisien mungkin. Sejalan dengan prinsip Taylor ini, Henry Fayol tahun 1919 mengembangkan teori yang agak lebih luas yang menekankan kepada spesialisasi pembagian kerja (menyangkut bagaimana tugas, kewajiban dan pekerjaan organisasi), otoritas, kontrol dan pendelegasian tanggung jawab.

Menurut Furtwengler(2002) terdapat pengaruh secara signifikan antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai, sehingga dapat ditafsirkan bahwa komunikasi dalam organisasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, sehingga apabila kondisi komunikasi organisasinya baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan jika kondisinya tidak baik dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Arifin (2003) dimana 97% variabel dependen kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen yaitu iklim komunikasi, komunikasi pengawasan, komunikasi atasan ke bawahan, komunikasi dengan rekan kerja, dan integritas organisasi. Sedangkan sisanya 3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Namun berdasarkan hasil penelitian ini, sumbangan efektifitas komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 6,60%. Artinya komunikasi organisasi bukan merupakan faktor determinan yang memicu kinerja pegawai. Terdapat 93,40% faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain : umur, jenis kelamin, masa kerja, motivasi, kepemimpinan, imbalan/gaji, beban kerja, pelatihan/*training*, dan sumber daya/alat kerja (Lawlor & Peka, 1998). Menurut Gibson (dalam Moeheriono, 2012) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai juga terbagi atas tiga bagian yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, pengalaman tingkat sosial, latar belakang keluarga); faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi,

dan kepuasan kerja); faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan).

Menurut Lowlar dan Peka (1998) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa jenis kelamin, usia dan masa kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap komunikasi organisasi dan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian, persentase jenis kelamin yang paling banyak adalah jenis kelamin perempuan yaitu sebesar 67,3%. Untuk persentase usia yang paling banyak adalah pada usia 26-35 tahun yaitu sebesar 37%, sedangkan untuk masa kerja, masa kerja yang paling banyak adalah lebih dari 13 tahun yaitu sebesar 57%. Dengan kata lain, ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai setelah dikontrol oleh jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Yang artinya, semakin tinggi usia pegawai, adanya perbedaan jenis kelamin dan semakin lama masa kerja pegawai, maka semakin kuat hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, diketahui bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori menurut Gibson, et al (Moehariono, 2012), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Sedangkan komunikasi organisasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai

lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Pace dan Faules 1998:147). Komunikasi positif antar anggota organisasi menciptakan persepsi yang positif pula. Maka persepsi yang positif ini dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi sehingga kinerja pegawai juga menjadi baik.

Berdasarkan analisis data, variabel independen/komunikasi organisasi menunjukkan angka 0,295 yang terletak pada interval 0,20 – 0,399 yang berarti tingkat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai rendah.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dan kelemahan yaitu data yang diperoleh peneliti adalah sebatas data hasil kuesioner dari responden, tidak dikombinasikan dengan tanya jawab, dan observasi langsung yang memungkinkan responden tidak memahami pertanyaan dalam kuesioner.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05
2. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa model penelitian layak digunakan karena hasil uji nilai $F = 4.205$ dengan tingkat signifikansi (*p-Value*) = 0,046 lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi.
3. Berdasarkan hasil analisis determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 6,60% kinerja pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi ditentukan oleh komunikasi organisasi, sedangkan 93,40% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan obyek penelitian di Laboratorium Klinik RSUD Dr. Moewardi. Untuk dapat digeneralisasikan maka penelitian selanjutnya harus memperhatikan obyek penelitian yang lain.

2. Jumlah sampel yang dipakai hanya berada dalam lingkup laboratorium klinik saja, dimana peneliti tidak menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai laboratorium di RSUD Dr. Moewardi.
3. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian adalah data yang diperoleh peneliti adalah sebatas data hasil isian kuesioner dari responden, tidak dikombinasikan dengan diskusi tanya jawab yang memungkinkan responden tidak memahami pertanyaan dalam kuesioner.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan penelitian, maka untuk pengembangan penelitian selanjutnya penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Subyek

Melihat dari hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi mempunyai hubungan yang rendah maka saran peneliti agar meningkatkan komunikasi organisasi yang cukup kondusif untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik.

2. Bagi Rumah Sakit

Sebaiknya dilakukan pengukuran komunikasi organisasi dan kinerja pegawai secara berkala.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain komunikasi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, B. 2003. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada 3 Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang) [tesis]. Semarang: Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT. Rhineka Cipta.
- Davis, K. & Newstrom, J. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Departemen Kesehatan RI. 1990. *Manajemen Rumah Sakit*. Jilid 2. Jakarta.
- Djemari, M. 2003. *Penyusunan Hasil Tes Belajar*. Yogyakarta : UNY, Jakarta Pusat.
- Furtwengler, D. 2002. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : Andi.
- Guritno, B dan Waridin. 2005. *Pengaruh Presepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI.Vol 1. No.1. Hal 63.
- Hamid, D. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung : Alfabeta.
- Ilyas, Y. 1999. *Kinerja : Teori Penilaian dan Penelitian*. FKM UI, Jakarta.
- Jiwanto, G. 1985. *Komunikasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pusat Pengembangan Manajemen.
- Katz D. & Kahn R.L. 1966. *The Social Psychology of Organizations*. A Wiley International Edition.
- Lawlor, A & F Peka. 1998. *Manual Peningkatan Produktivitas*. STUP Gower Publishing Company Limited : Binaman Teknika.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pondok Pustaka.
- Mangkunegara, A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moehersono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU) : Perencanaan, Aplikasi Dan Pengembangan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Muhammad, A. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Cetakan 8. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pace, W.R dan Faules. F. D. 2005. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

- Priyatno D. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Cetakan ke 1. Yogyakarta : Mediakom
- Rivai, V dan Basri. 2005. *Perfomance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riwidikdo, H. 2008. *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta : Mitra Cendikia.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sjafri, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sofyandi, H dan Iwa G. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan VI, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan VIII, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Wijaya, T. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya. Surabaya.

LAMPIRAN

Lampiran 1**SURAT IJIN PENELITIAN**

UNIVERSITAS SETIA BUDI
 Jl. Let. Jen Sutoyo, Mojosongo-Solo 57127, Telp. 0271-852518,
 Fax 0271-853275
 Homepage : www.setiabudi.ac.id, e-mail : info@setiabudi.ac.id

No. Formulir	: FM/PM-REK-004 / 03
Rev	: 00
Tgl Terbit	: 12 November 2009

Nomor : 020 / H6 – 04 / 09.03.2015
 Lamp. : -
 Hal : Ijin Penyebaran Kuisioner

Kepada : Yth. Direktur
RSUD. Dr. Moewardi
 Di.
 Surakarta

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, yang pelaksanaannya di Instansi Bapak/Ibu terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

NAMA : Ragas Fitria Sina Murti
NIM : 07140338 N
PROGDI : D-IV Analis Kesehatan
JUDUL : Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Laboratorium Klinik.

Untuk memperoleh data tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Laboratorium Klinik di instansi Bapak/ Ibu.

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 09 Maret 2015

Dekan,

Ratno Agung Samsumaharto, S.Si., M.Sc.
 NIS. 01.04.076

Lampiran 2**SURAT PENGANTAR PENELITIAN**

**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RSUD Dr. MOEWARDI**

Jl. Kol. Soetarto 132 Telp. 634 634 Fax. 637412 Surakarta 57126

Surakarta, 17 Maret 2015

Nomor : **332** / DIK / III / 2015
Lampiran : -
Perihal : Pengantar Penelitian

Kepada Yth. :
Ka. Instalasi Laboratorium Klinik

RSUD Dr. Moewardi
di-
SURAKARTA

Memperhatikan Surat dari Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta Nomor : 020 / H6-04 / 09.03.2015; perihal Permohonan Ijin penelitian dan disposisi Direktur tanggal 11 Maret 2015, maka dengan ini kami menghadapkan mahasiswa:

Nama : Ragas Fitria Sina Murti
NIM : 07140338 N
Institusi : Prodi D.IV Analis Kesehatan FIK USB Surakarta

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka pembuatan **Skripsi** dengan judul :**"Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Laboratorium Klinik di RSUD Dr. Moewardi"**.

Demikian untuk menjadikan periksa dan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala
Bagian Pendidikan & Penelitian,


 Slamet Gunanto, SKM. M.Kes
 NIP. 19660310 198902 1 002

Tembusan Kepada Yth.:

1. Wadir Umum RSDM (sebagai laporan)
2. Arsip

RSDM Cepat, Tepat, Nyaman dan Mudah

Lampiran 3**SURAT PERMOHONAN RESPONDEN**

Kepada Yth :
Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Responden
Pegawai Laboratorium Klinik RSDM Surakarta
Di RSDM Surakarta

Dengan hormat,

Saya mahasiswa D-IV Analis Kesehatan, Universitas Setia Budi Surakarta :

Nama : Ragas Fitria Sina Murti

NIM : 07.14.0338N

Bersama surat permohonan ini kami akan melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir yang berjudul : PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LABORATORIUM KLINIK DI RSDM SURAKARTA. Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan, kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan sebagai kepentingan penelitian sebagai syarat tugas akhir studi D-IV Analis Kesehatan. Apabila Bapak/Ibu/Sdr/Sdri menyetujui, maka kami mohon kesediaannya untuk menandatangani persetujuan dan mengisi kuesioner terlampir yang kami berikan.

Atas perhatian dan kesedian Bapak/Ibu/Sdr/Sdri menjadi responden, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

(Ragas Fitria Sina Murti)

Lampiran 4**PERNYATAAN PERSETUJUAN RESPONDEN**

Yang bertandatangan dibawah ini, saya

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Pekerjaan :

Dengan ini menyatakan bahwa saya tidak keberatan untuk menjadi responden/informan bagi penelitian yang akan dilaksanakan oleh :

Nama : Ragas Fitria Sina Murti

NIM : 07.14.0338N

Institusi Pendidikan : Universitas Setia Budi Surakarta

Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Laboratorium Klinik RSDM Surakarta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Surakarta,2015

Responden

(.....)

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner berikut memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda tunjukkan setiap jawaban yang sesuai dengan apa yang Anda rasakan terhadap setiap pernyataan.

1. Tulislah terlebih dahulu identitas diri sebelum anda mengerjakan kuesioner.
2. Baca dan pahami baik-baik pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang anda rasakan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Contoh :

Saya pernah terlambat

SS	S	TS	STS
-----------	----------	-----------	------------

3. Anda hanya diperbolehkan memilih satu jawaban pada setiap pernyataan. Pilihlah jawaban yang hendaknya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang dipilih semuanya adalah baik dan benar, tidak ada jawaban yang salah.

4. Adapun untuk pilihan tersebut yaitu :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

5. Apabila anda akan mengganti jawaban yang tidak tepat berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah, kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dikehendaki.

Contoh :

Saya pernah terlambat

SS	S	TS	STS
-----------	----------	-----------	------------

6. Setelah semua jawaban terisi, teliti kembali jawaban Anda, jangan sampai ada yang terlewat/belum dijawab.

Selamat mengisi kuesioner ini dan terima kasih atas partisipasinya

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan menaruh kepercayaan kepada pegawainya dalam melakukan tugas yang diembannya.				
2.	Pimpinan selalu bermusyawarah dengan pegawainya dalam hal menghadapi suatu permasalahan.				
3.	Pegawai berterus terang apabila dalam pekerjaannya mengalami suatu kendala/permasalahan.				
4.	Pimpinan selalu memberikan informasi kepada bagian-bagian staf.				
5.	Pegawai selalu berkinerja tinggi untuk memberikan hasil yang terbaik.				
6.	Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan dari pegawai.				
7.	Pegawai memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan.				
8.	Semua pegawai berdiskusi tentang rencana keputusan dari pimpinan yang berhubungan dengan pegawai.				
9.	Pimpinan mengatakan dengan sebenarnya dengan para pegawai mengenai laporan pertanggungjawaban tahunan.				
10.	Pimpinan mampu mengatasi masalah pekerjaan yang dialami oleh pegawainya.				
11.	Pimpinan mempunyai komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (efektif dan efisien kerja).				
12.	Pimpinan menyediakan media informasi untuk memudahkan komunikasi dari instansi sampai pada pegawai.				
13.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk memberikan saran sebelum mengambil keputusan.				
14.	Semua pegawai saling menaruh kepercayaan untuk menggantikan tugas apabila ada pegawai yang berhalangan.				
15.	Pegawai mampu menerima informasi yang diberikan pimpinan guna meningkatkan kemampuan dalam mengkoordinasi suatu pekerjaan.				

16.	Untuk hasil yang lebih sempurna pimpinan melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan pegawai.				
17.	Pegawai merasa bebas dan tidak sungkan untuk tidak menyetujui pendapat dan tindakan pimpinan.				
18.	Pegawai mampu berkomunikasi secara aktif tentang persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan.				
19.	Kepercayaan pegawai pada pimpinan berkaitan dengan peran dan tanggungjawab.				
20.	Pimpinan memberitahukan tentang pekerjaan pegawai yang belum benar.				
21.	Pegawai selalu berusaha menunjukkan komitmen terhadap organisasi untuk berkinerja tinggi.				
22.	Pimpinan berterus terang mengemukakan pikirannya pada pegawai.				
23.	Pegawai terlibat dalam konsultasi mengenai kebijakan yang relevan dengan jabatan mereka.				
24.	Pegawai secara terbuka menceritakan kendala pekerjaan dengan pimpinan.				
25.	Pegawai bekerja dengan apresiasi yang penuh dan pikiran yang sungguh-sungguh agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.				
26.	Kepercayaan pimpinan berpengaruh terhadap tugas yang dilakukan pegawainya.				
27.	Pegawai mengatakan dengan sebenarnya tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.				
28.	Pegawai sering memberikan ide dan saran dalam memecahkan persoalan mengenai pekerjaan yang dihadapi pimpinan.				
29.	Pimpinan menganggap penting informasi pekerjaan dari pegawai.				
30.	Pegawai mampu menangkap dan memahami pesan yang disampaikan oleh pimpinan.				

D. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Mohon dijawab semua pernyataan ini dengan memberikan tanda (X) atau silang pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.
- Semua jawaban adalah benar, kerahasiaan informasi yang anda berikan akan terjamin dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik saja.

E. Keterangan

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	S	TS
1.	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar.		
2.	Pegawai melakukan klarifikasi apabila ada berita yang salah mengenai instansi.		
3.	Pegawai melakukan pekerjaan rutin yang diselesaikan berdasarkan deadline yang sudah ditentukan instansi.		
4.	Pegawai mampu melakukan pemeriksaan laboratorium sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.		
5.	Pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu dikontrol oleh pimpinan.		
6.	Pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu.		
7.	Pegawai selalu berkomunikasi baik dengan sesama rekan kerjanya.		
8.	Pegawai bersedia melakukan pekerjaan tambahan sesuai dengan target.		
9.	Pegawai menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.		
10.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan.		
11.	Pimpinan selalu meninjau pegawainya, apabila tidak masuk kerja tanpa ijin.		
12.	Pegawai selalu menggunakan reagen pemeriksaan sesuai dengan kebutuhan pemeriksaan.		
13.	Pegawai dapat bekerja sama dengan unit kerja lain dengan baik.		
14.	Pegawai sadar dengan pekerjaan, tanpa diingatkan oleh pimpinan.		

No.	Pernyataan	S	TS
15.	Pegawai tetap bekerja semaksimal mungkin walaupun kadang alat yang digunakan untuk bekerja kurang maksimal.		
16.	Pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan.		
17.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.		
18.	Pegawai mampu menganalisa hasil pemeriksaan yang tidak sesuai dengan <i>Quality Control</i> .		
19.	Pegawai selalu melakukan pengecekan terhadap suatu hasil pemeriksaan.		
20.	Pegawai selalu memberikan hasil pemeriksaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.		
21.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan pada hari itu juga.		
22.	Pegawai mampu menjalin hubungan kekeluargaan yang baik dengan sesama rekan kerjanya.		
23.	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran dalam bekerja.		
24.	Pegawai mampu menetapkan <i>Quality Control</i> terhadap suatu pemeriksaan.		

Lampiran 10**HASIL STATISTIK UJI COBA VARIABEL KINERJA PEGAWAI****Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	1.00	.000	46
P2	.98	.147	46
P3	.98	.147	46
P4	1.00	.000	46
P5	.76	.431	46
P6	.89	.315	46
P7	.91	.285	46
P8	.85	.363	46
P9	.96	.206	46
P10	.83	.383	46
P11	.74	.444	46
P12	.87	.341	46
P13	.93	.250	46
P14	.93	.250	46
P15	.96	.206	46
P16	.98	.147	46
P17	.93	.250	46
P18	.57	.501	46
P19	.91	.285	46
P20	.91	.285	46
P21	.98	.147	46
P22	1.00	.000	46
P23	1.00	.000	46
P24	.87	.341	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	20.74	7.308	.000	.781
P2	20.76	7.342	-.069	.786
P3	20.76	7.342	-.069	.786
P4	20.74	7.308	.000	.781
P5	20.98	5.933	.566	.753
P6	20.85	6.176	.660	.750
P7	20.83	6.547	.467	.764
P8	20.89	5.877	.738	.740
P9	20.78	6.885	.352	.772
P10	20.91	6.392	.397	.767
P11	21.00	6.267	.380	.770
P12	20.87	7.094	.054	.790
P13	20.80	6.650	.463	.765
P14	20.80	6.205	.837	.745
P15	20.78	6.885	.352	.772
P16	20.76	7.297	-.013	.784
P17	20.80	6.605	.499	.763
P18	21.17	6.369	.272	.784
P19	20.83	6.280	.663	.752
P20	20.83	6.858	.247	.776
P21	20.76	7.386	-.124	.787
P22	20.74	7.308	.000	.781
P23	20.74	7.308	.000	.781
P24	20.87	7.005	.104	.787

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.74	7.308	2.703	24

Lampiran 11**HASIL STATISTIK UJI COBA VARIABEL KOMUNIKASI ORGANISASI****Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.48	.505	46
P2	3.26	.444	46
P3	3.26	.444	46
P4	3.33	.474	46
P5	3.28	.455	46
P6	3.22	.467	46
P7	3.28	.455	46
P8	3.20	.453	46
P9	3.26	.444	46
P10	3.17	.486	46
P11	3.24	.480	46
P12	3.26	.491	46
P13	3.30	.465	46
P14	3.30	.465	46
P15	3.17	.529	46
P16	3.26	.444	46
P17	2.76	.766	46
P18	3.00	.596	46
P19	3.20	.453	46
P20	3.15	.470	46
P21	3.26	.444	46
P22	3.17	.437	46
P23	3.15	.420	46
P24	3.28	.455	46
P25	3.26	.491	46
P26	3.17	.677	46
P27	3.17	.486	46
P28	3.15	.363	46
P29	3.22	.417	46
P30	3.24	.431	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	93.00	50.533	.279	.896
P2	93.22	50.041	.406	.893
P3	93.22	48.929	.590	.890
P4	93.15	49.021	.534	.891
P5	93.20	49.361	.503	.891
P6	93.26	49.442	.476	.892
P7	93.20	49.894	.418	.893
P8	93.28	48.785	.600	.889
P9	93.22	49.329	.523	.891
P10	93.30	48.128	.657	.888
P11	93.24	49.653	.429	.893
P12	93.22	48.663	.566	.890
P13	93.17	49.080	.536	.891
P14	93.17	50.058	.382	.893
P15	93.30	48.661	.521	.891
P16	93.22	50.307	.363	.894
P17	93.72	49.274	.272	.899
P18	93.48	50.744	.199	.898
P19	93.28	51.452	.174	.897
P20	93.33	50.047	.379	.893
P21	93.22	50.441	.341	.894
P22	93.30	49.016	.585	.890
P23	93.33	49.558	.517	.891
P24	93.20	49.628	.460	.892
P25	93.22	49.596	.426	.893
P26	93.30	49.061	.345	.896
P27	93.30	49.505	.446	.892
P28	93.33	49.025	.714	.889
P29	93.26	48.864	.643	.889
P30	93.24	49.075	.584	.890

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96.48	52.788	7.266	30

Lampiran 12**HASIL UJI REGRESI****Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja pegawai	13.33	1.765	46
komunikasi organisasi	90.28	7.026	46

Correlations

		kinerja pegawai	komunikasi organisasi
Pearson Correlation	kinerja pegawai	1.000	.295
	komunikasi organisasi	.295	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja pegawai	.	.023
	komunikasi organisasi	.023	.
N	kinerja pegawai	46	46
	komunikasi organisasi	46	46

Variables Entered/Removed^p

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komunikasi organisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.295 ^a	.087	.066	1.705	.087	4.205	1	44	.046	1.567

a. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.221	1	12.221	4.205	.046 ^a
	Residual	127.888	44	2.907		
	Total	140.109	45			

a. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

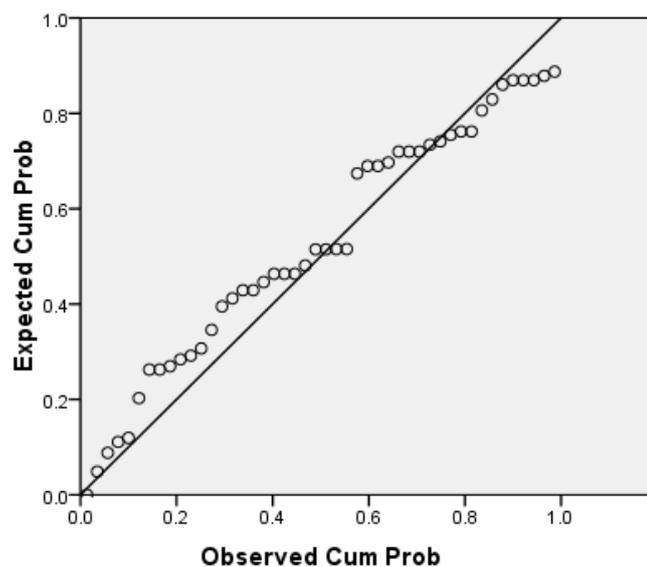
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	6.630	3.275		2.024	.049	.028	13.231			
	komunikasi organisasi	.074	.036	.295	2.050	.046	.001	.147	.295	.295	.295

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja pegawai



Lampiran 13**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RSUD Dr. MOEWARDI**

Jl. Kol. Soetarto 132 Telp. 634 634 Fax. 637412 Surakarta 57126

SURAT KETERANGAN

Nomor : 045 / 10-692 / 2015

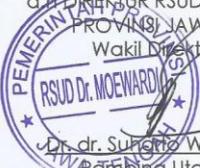
Yang bertanda tangan di bawah ini, Wakil Direktur Umum RSUD Dr. Moewardi menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Ragas Fitria Sina Murti
NIM : 07140338 N
Institusi : Prodi D.IV Analis Kesehatan FIK-USB Surakarta

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Dr. Moewardi dalam rangka penulisan **Skripsi** dengan judul "**Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Laboratorium Klinik RSUD Dr. Moewardi**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 13 Agustus 2015
 a.n. DIREKTUR RSUD Dr. MOEWARDI
 PROVINSI JAWA TENGAH
 Wakil Direktur Umum



Dr. dr. Supriyo Wianarko, Sp.U
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19610407 198812 1 001