BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas fungsi dan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan Strategis, perencanaan kinerja, serta pengukuran dan pelaporan kinerja.

Sesuai Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka Pusat Penelitian Kimia LIPI (PP Kimia LIPI) sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan negara berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumber daya yang dimilikinya, dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Berdasarkan Rencana Strategis Implementatif PP Kimia LIPI 2010-2014, yang merupakan implementasi dari Rencana Strategis LIPI untuk periode yang sama, maka disusun rencana kinerja tahunan pada setiap awal tahun anggaran. Rencana kinerja tahunan tersebut merupakan janji/komitmen PP Kimia LIPI tentang kinerja yang ditargetkan akan diselesaikan pada tahun berjalan. Komitmen ini

dituangkan dan ditetapkan dalam suatu Penetapan Kinerja antara PP Kimia LIPI dengan Deputi Bidang Ilmu Pengetahuan Teknik LIPI.

LAKIP PP Kimia LIPI tahun 2014 ini disusun dengan mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 29 tahun 2010 tentang pedoman penyusunan,penetapan kinerja, dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Laporan Akuntabilitas Kinerja ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk bahan evaluasi kinerja PP Kimia LIPI oleh pihak yang membutuhkan; sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan rencana dan pelaksanaan program dan kegiatan periode yang akan datang, serta sebagai bahan masukan bagi manajemen untuk penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Pusat Penelitian Kimia LIPI dibentuk berdasarkan Keppres RI No. 166 tahun 2000 tentang kedudukan, tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen, serta Keppres RI No. 178 tahun 2000, tentang susunan organisasi dan tugas Lembaga Pemerintah Non Departemen.Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia No. 1151/M/2001 tahun 2001 yang telah dirubah dengan SK Kepala LIPI No. 3212/M/2004, tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Pusat Penelitian Kimia LIPI berada di bawah Deputi Bidang Ilmu Pengetahuan Teknik LIPI Sesuai Surat Keputusan Kepala LIPI No. 1151/M/2001, tentang organisasi dan tata kerja Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia,

4.2 Struktur Organisasi

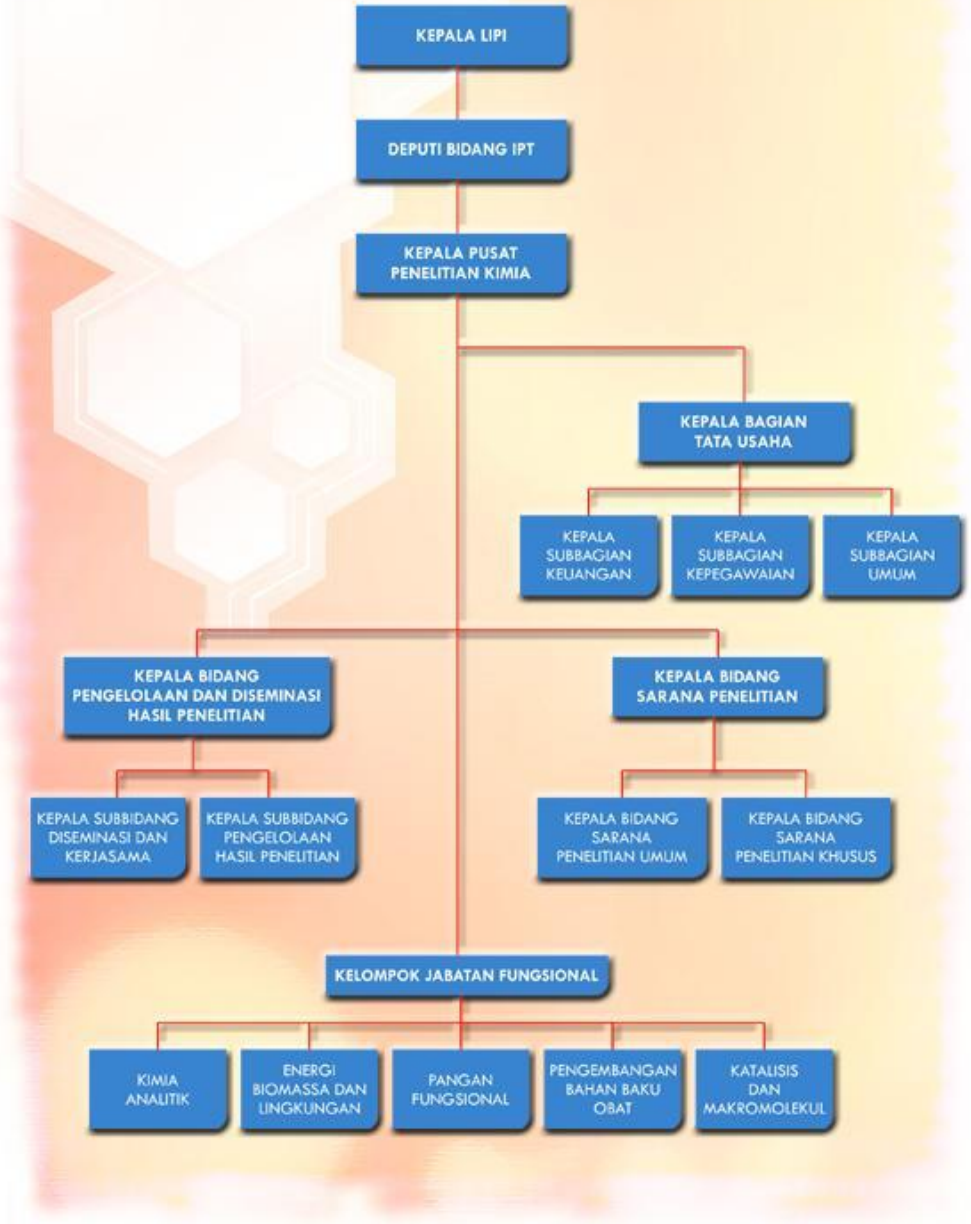
Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI

Gambar struktur organisasi pada Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala LIPI No. 1151/M/2001, tentang organisasi dan tata kerja Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, PP Kimia LIPI terdiri dari Bagian Tata Usaha, Bidang Kimia Analitik dan Standar, Bidang Kimia Bahan Alam, Pangan, dan Farmasi, Bidang Teknologi Proses dan Katalisis, Bidang Teknologi Lingkungan, Bidang Jasa Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, dan Kelompok Jabatan Fungsional. Dalam perkembangan menjawab tantangan Reformasi Birokrasi yang mengisyaratkan struktur yang kaya fungsi, maka Pusat Penelitian Kimia mengalami perubahan struktur terkait bidang bidang yang mendukungnya.

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala LIPI No. 1 Tahun 2014, tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Pusat Penelitian Kimia LIPI terdiri atas Bagian Tata Usaha yang membawahi Sub Bidang Umum, Sub Bidang Kepegawaian, dan Sub Bidang Keuangan. Bidang Sarana Penelitian membawahi Sub Bidang Sarana Penelitian Umum dan Sub Bidang Sarana Penelitian Khusus. Bidang Pengelolaan Dan Diseminasi Hasil Penelitian membawahi Sub Bidang Diseminasi dan Kerjasama, dan Sub Bidang Pengelollan Hasil Penelitian serta Kelompok Jabatan Funsional yang terbagi menjadi lima kepakaran, yaitu Kimia Analitik, Energi Biomassa dan Lingkungan, Pangan Fungsional, Pengembangan Bahan Baku Obat, Katalis

dan Makromolekul. Struktur organisasi Pusat Penelitian Kimia mengalami perampingan jumlah pejabat struktural yang semula berjumlah 15 menjadi 11 pejabat struktural. Pengurangan pejabat struktural dibarengi dengan penguatan jabatan fungsional pendukung organisasi sehingga kinerja organisasi dapat lebih efiseen dan efektif. Struktur Organisasi Pusat Penelitian Kimiaberdasarkan SK Kepala LIPI No.1 Tahun 2014 dapat dilihat pada


KEPALA LIPI
DEPUTI BIDANG IPT
KEPALA PUSAT PENELITIAN KIMIA
KEPALA BAGIAN TATA USAHA
KEPALA SUBBAGIAN KEUANGAN
KEPALA SUBBAGIAN KEPEGAWAIAN
KEPALA SUBBAGIAN UMUM
KEPALA BIDANG PENGELOLAAN DAN DISEMINASI HASIL PENELITIAN
KEPALA BIDANG SARANA PENELITIAN
KEPALA SUBBIDANG DISEMINASI DAN KERJASAMA
KEPALA SUBBIDANG PENGELOLAAN HASIL PENELITIAN
KEPALA BIDANG SARANA PENELITIAN UMUM
KEPALA BIDANG SARANA PENELITIAN KHUSUS
KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL
KIMIA ANALITIK
ENERGI BIOMASSA DAN LINGKUNGAN
PANGAN FUNGSIONAL
PENGEMBANGAN BAHAN BAKU OBAT
KATALISIS DAN MAKROMOLEKUL

4.2.1 Deskripsi Jabatan

Deskripsi Jabatan Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung mempunyai tugas :

1	Kepala Pusat Penelitian Kimia	Memimpin pelaksanaan penyiapan perumusan kebijakan, penyusunan pedoman, pemberian bimbingan teknis, penyusunan rencana dan program, serta pelaksanaan penelitian di Pusat Penelitian Kimia LIPI.
2	Kepala Bidang Kimia Bahan Alam Pangan Farmasi	Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaka n, penyusunan pedoman, pemberian bimbingan teknis, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan penelitian bidang kimia bahan alam, pangan, dan farmasi, serta evaluasi dan penyusunan laporan.
3	Kepala Bidang Teknologi Lingkungan	Pelaksana penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyusunan pedoman, pemberian bimbingan teknis, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan penelitian bidang teknologi lingkungan, serta evaluasi dan penyusunan laporan
4	Kepala Bidang Kimia Analitik dan Standar	Pelaksana penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyusunan pedoman, pemberian bimbingan teknis, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan penelitian bidang teknologi proses dan katalisis, serta evaluasi dan penyusunan laporan.
5	Kepala Bidang Teknologi Proses dan Katalis	Pelaksana penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyusunan pedoman, pemberian bimbingan teknis, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan penelitian bidang teknologi proses dan katalisis, serta evaluasi dan penyusunan laporan.
6	Kepala Bidang Jasa Iptek	Jabatan ini berperan dalam pengembangan kerja sama dan pelayanan jasa, pengelolaan dokumentasi dan sistem informasi, serta promosi dan implementasi hasil penelitian dan pengembangan PP Kimia.
7	Kepala Bagian Tata Usaha	Pelaksana urusan ketatausahaan dibidang kepegawaian, umum, rumah tangga, keuangan, dan pngelolaan sarana-

		prasarana di Pusat Penelitian Kimia LIPI.
8	Kepala Sub.Bag. Kepegawaian	Pelaksana ketatausahaan untuk urusan kepegawaian
9	Kepala Subbag. Keuangan	Pelaksana urusan ketatausahaan keuangan
10	Peltu.KaSubbag. SARPRAS	Pelaksana urusan pelayanan penyediaan sarana dan prasarana penelitian.
11	Kepala Subbbag. Umum	Pelaksana ketatausahaan untuk urusan rumah tangga perkantoran, tata surat dan tata kearsipan, serta pengadaan barang dan urusan gudang.

4.2.2 Karkteristik Rresponden

Penelitian ini membahas tentang "Komunikasi Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lingkungan Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Pusat Penelitian Kimia - Lipi Bandung". Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 50 buah, merupakan jumlah sampel pegawai yang diperoleh dari keseluruhan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 98 orang pegawai Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung, sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar kepada responden menunjukkan bahwa responden memiliki karakteristik yang bervariasi dari segi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

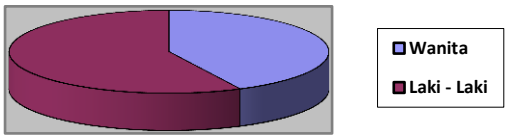
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 50 pegawai diperoleh data mengenai karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	**32**	**64,00 %**
Perempuan	18	36,00 %
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data



Gambar 4.2
Diagram Jenis Kelamin Responden

Data tabel 4.1, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah Laki - Laki dengan jumlah 32 atau 64,00% hal ini dimungkinkan karena dengan jenis perkerjaan yang lebih konsentrasi pada penggunaan fisik maka mayoritas pegawai Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung adalah Laki - Laki.

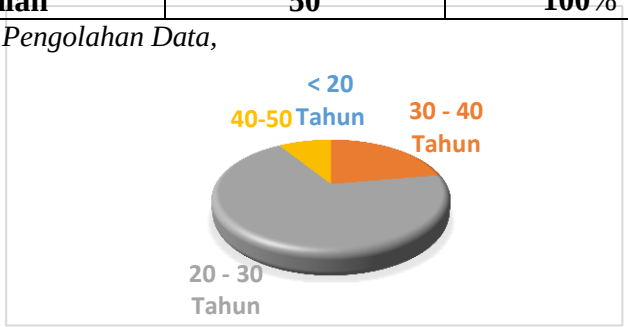
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 50 responden dapat diketahui rincian usia responden sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	13	26,00%
20 - 30 tahun	**31**	**62,00%**
30 - 40 tahun	2	4,00%
40 - 50 tahun	4	8,00%
> 50 tahun	0	0 %
Jumlah	**50**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data,



Gambar 4.3
Diagram Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada tabel 4.2, dapat diketahui persentase responden berdasarkan usia ,< 20 tahun sebanyak 13 orang responden atau sebesar 26%, pada usia 20-30 yaitu sebanyak 31 orang responden atau sebesar 62,00%. Pada umur 30 -40 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan pada umur 40-50 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 8%.

Pada Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung, pegawai paling banyak berada pada usia 20 – 30 yang tergolong produktif dan sudah berpengalaman, yang masih memiliki fisik yang bagus dan tentunya sangat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

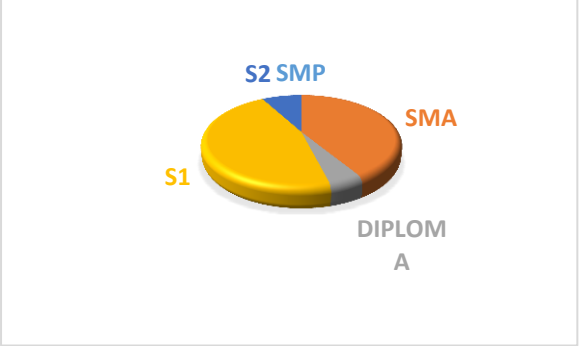
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 50 responden dapat diketahui rincian tingkat pendidikan responden sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Non SD	0	0%
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	10	20,00%
Diploma	6	12,00%
S1	**29**	**58,00%**
S2	3	6,00%
S3	2	4,00%
Jumlah	**50**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data,



Gambar 4.4
Diagram Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tabel 4.3, dapat terlihat bahwa responden berada pada tingkat pendidikan SMA 10 orang atau sebesar 10% , pada pendidikan Diploma yaitu 6 orang atau sebesar 12% , pada pendidika S1 yaitu sebanyak 29 orang pegawai atau 58,00%, pada pendidikan S2 yaitu 3 orang atau sekitar 6% dan pendidikan S3 yiatu 2 orang atau sekitar 4%

Pada pusat penelitian kimia – LIPI bandung tingkat pendidikan paling banyak adalah pada tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 58% .hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang memerlukan ilmu dalam bidang tertentu.

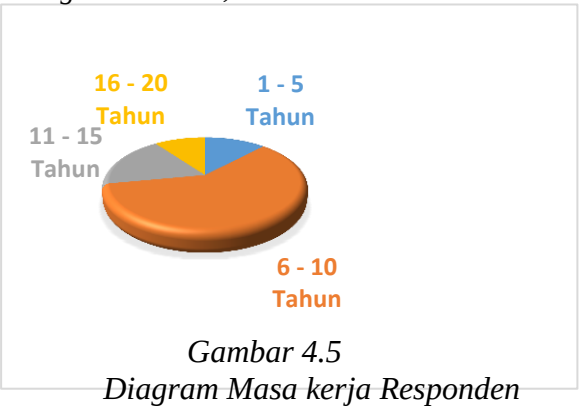
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 50 responden dapat diketahui rincian pekerjaan responden sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase %
1 – 5 Tahun	10	20,00%
6 – 10 Tahun	**30**	**60,00%**
11 – 15 Tahun	7	14,00%
16 – 20 Tahun	3	6,00%
>21 Tahun	0	0%
Jumlah	**50**	**100**%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015



Gambar 4.5
Diagram Masa kerja Responden

Berdasarkan tabel 4.4, terlihat bahwa mayoritas responden berada pada masa kerja antara 1- 5 tahun yaitu sebnayak 10 orang atu sebesar 20% , pada 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 30 orang responden atau 60,00%, pada 11 – 15 tahun yaitu 7 orang atau sebesar 14% dan pada 16-20 tahun yaitu 3 orang atau sebesar 6% dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung mayoritas masa kerja antara 6 - 10 tahun yaitu sebesar 60% artinya pegawai sudah berpengalaman dan menguasai pekerjaannya.

4.2.3 Analisis Deskriftif / Kualitatif

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari komunikasi organisasi pengaruhnya terhadap lingkungan kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai di pusat penelitian kimia - lipi bandung. Hasil analisis terkumpul dari 50 orang responden pegawai Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung.

A. Gambaran Variabel Komunikasi Organisasi (X_1)

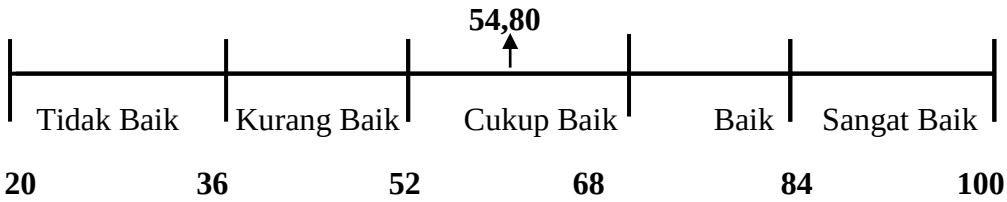
Variabel pertama dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi yang terdiri dari 3 indikator yaitu komunikasi kebawah, komunikasi keatas dan komunikasi horizontal. Sedangkan tingkat pengukuran dari tiap indikator dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Komunikasi Organisasi

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kategori
1	182	250	72,80	Cukup
2	94	250	37,60	Kurang Baik
3	137	250	54,80	Cukup
4	132	250	52,80	Cukup
5	136	250	54,40	Cukup
6	141	250	56,40	Cukup
	822	**1500**	**54,80**	**Cukup**

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.6
Daerah Kriterium Komunikasi Organisasi

Tabel 4.5 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel komunikasi organisasi sebesar 54,80 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi pada Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung secara umum berada dalam pada kriterium 54,80 %. Dimana komunikasi yang terjalin antara bawahan terhadap atasan , atasan terhadap bawahnan dan komunikasi natar divisi sudah terjalin cukup baik.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran komunikasi organisasi pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 3 (Tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

Tabel 4.6
1. Tanggapan Responden Tentang Saran Atau Gagasan Dan Masalah Pekerjaan Disampaikan Kepada Atasan Untuk Kemajuan Perusahaan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	8	16,00 %
3	Kurang Setuju	12	24,00 %
4	Setuju	20	40,00 %

5	Sangat Setuju	10	20,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang responden atau 40,00%, berdasarkan hasil tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan saran atau gagasan dan masalah pekerjaan akan disampaikan kepada atasan untuk kemajuan perusahaan.

Tabel 4.7

2. Tanggapan Responden Tentang Saudara Rutin Menyampaikan Hasil Laporan Pekerjaan Kepada Atasan Setelah Selesai Melakukan Pekerjaan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	46,00 %
2	Setuju	19	38,00 %
3	Kurang Setuju	2	4,00 %
4	Tidak Setuju	3	6,00 %
5	Sangat Tidak Setuju	3	6,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang responden atau 46,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.7 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan pegawai selalu menyampaikan hasil laporan pekerjaan kepada atasan setelah selesai melakukan pekerjaan.

Tabel 4.8
3. Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Informasi Penjelasan Pekerjaan Dan Beban Tugas Dengan Jelas Dan Dipahami Oleh Pegawai

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	6	12,00 %
2	Tidak Setuju	22	44,00 %
3	Kurang Setuju	9	18,00 %
4	Setuju	5	10,00 %
5	Sangat Setuju	8	16,00 %
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang atau 44,00% , berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.8 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan pimpinan tidak memberikan informasi dengan jelas mengenai pekerjaan dan beban tugas yang diberikan kepada pegawai.

Tabel 4.9
4. Tanggapan Responden Tentang Saudara Sulit Untuk Mengerjakan Pekerjaan Yang Di Bebankan Karna Kurang Paham Pada Pekerjaan Tersebut.

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	20,00 %
2	Setuju	21	42,00 %
3	Kurang Setuju	5	10,00 %
4	Tidak Setuju	5	10,00 %
5	Sangat Tidak Setuju	9	18,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang responden atau 42,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.9 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan pegawai sulit untuk mengerjakan pekerjaan yang di bebankan karna kurang paham pada pekerjaan tersebut:

Tabel 4.10

5. Tanggapan Responden Tentang Penyampaian Pesan / Informasi Sesama Pegawai Harus Jelas Sehingga Mempercepat Poses Pekerjaan.

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	10,00 %
2	Tidak Setuju	23	46,00 %
3	Kurang Setuju	8	16,00 %
4	Setuju	9	18,00 %
5	Sangat Setuju	5	10,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 23 orang responden atau 46,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.10 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan penyampaian pesan / informasi sesama pegawai tidak jelas.

Tabel 4.11

6. Tanggapan Responden Tentang Saudara Menjalin Komunikasi Dengan Unit Kerja Lainya Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0 %
2	Setuju	23	46,00 %
3	Kurang Setuju	17	34,00 %
4	Tidak Setuju	6	12,00 %
5	Sangat Tidak Setuju	4	8,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang responden atau 46,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.11 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan bahwa karyawan menjalin komunikasi dengan unit kerja yang lainnya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

B. Gambaran Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

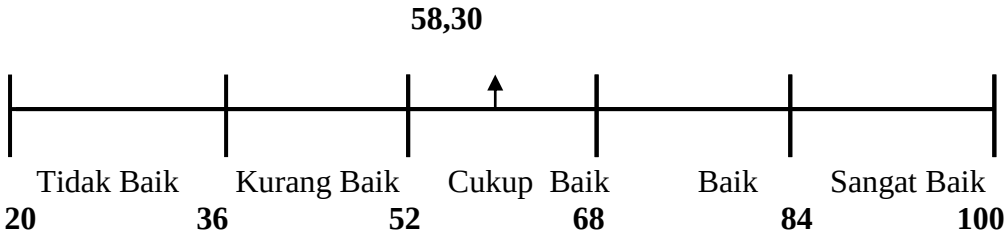
Variabel kedua dalam penelitian ini adalah Variabel Lingkungan Kerja (X_2) yang terdiri dari 4 indikator yaitu meliputi : suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas untuk pegawai.Sedangkan tingkat pengukuran dari tiap indikator dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.12
Rekapitulasi Haisl Kuesioner Lingkungan Kerja

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kategori
1	174	250	69,60	Baik
2	120	250	48,00	Kurang Baik
3	140	250	56,00	Cukup
4	146	250	58,40	Cukup
5	144	250	57,60	Cukup
6	158	250	63,20	Cukup
7	145	250	58,00	Cukup
8	139	250	55,60	Cukup
	1166	**2000**	**58,30**	**Cukup**

Sumber : Pengolahan Hasil Kuesioner

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 4.7
Daerah Kriterium Lingkungan Kerja

Tabel 4.18 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel lingkungan kerja sebesar 58,30 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi pada Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung secara umum berada pada kriterium 58,30 ,artinya lingkungan kerja saat ini sudah mendukung pegawai

dalam menjalankan aktivitas kerjanya dan juga terpenuhi kebutuhan fasilitas kerjanya sehingga dinyatakan berada pada kategori cukup baik.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran lingkungan organisasi pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 8 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

Tabel 4.13
1. Tanggapan Responden Tentang Suasana Lingkungan Kerja Saat Ini Sesuai Dengan Yang Di Harapkan Pegawai

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	15	30,00 %
3	Kurang Setuju	8	16,00 %
4	Setuju	15	30,00 %
5	Sangat Setuju	12	24,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju dan setuju sebanyak 15 orang responden atau 30,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.19 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan bahwa lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan pegawai , namun sebanyak 15 orang responden juga menyatakan lingkungan kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai .

Tabel 4.14
2. Tanggapan Responden Tentang Suasana Tempat Saudara Bekerja Mendukung Saudara Dalam Bekerja.

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	22,00 %
2	Setuju	20	40,00 %
3	Kurang Setuju	10	20,00 %
4	Tidak Setuju	6	12,00 %
5	Sangat Tidak Setuju	3	6,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang responden atau 40,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.20 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan suasana tempat bekerja mendukung dalam pekerjaan.

Tabel 4.15
3. Tanggapan Responden Tentang Hubungan Dengan Rekan Kerja Dapat Menumbuhkan Rasa Persaudaraan Yang Dapat Meningkatkan Kinerja Pegawai.

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	8	16,00 %
2	Tidak Setuju	18	36,00 %
3	Kurang Setuju	8	16,00 %
4	Setuju	8	16,00 %
5	Sangat Setuju	8	16,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 18 orang responden atau 36,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.21 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan hubungan dengan rekan kerja tidal selalu menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 4.16
4. Tanggapan Responden Tentang Hubungan Yang Baik Dengan Sesama Rekan Kerja Membuat Saudara Merasa Nyaman Dalam Bekerja

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	6,00 %
2	Setuju	23	46,00 %
3	Kurang Setuju	5	10,00 %
4	Tidak Setuju	13	26,00 %
5	Sangat Tidak Setuju	6	12,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang responden atau 46,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.22 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan hubungan baik antar sesama rekan kerja akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

Tabel 4.17

5. Tanggapan Responden Tentang Hubungan Baik Antara Bawahan Dan Atasan Telah Menumbuhkan Rasa Saling Menghormati Satu Sama Lain

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	6,00 %
2	Tidak Setuju	22	44,00 %
3	Kurang Setuju	11	22,00 %
4	Setuju	6	12,00 %
5	Sangat Setuju	8	16,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang responden atau 44,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.23 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan hubungan baik antara atasan dengan bawahan tidak selalu menumbuhkan rasa saling hormat antara satu sama lain.

Tabel 4.18

6. Tanggapan Responden Tentang Saudara Selalu Menjalin Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Pimpinan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	6,00 %
2	Setuju	19	38,00 %
3	Kurang Setuju	7	14,00 %
4	Tidak Setuju	9	18,00 %
5	Sangat Tidak Setuju	12	24,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.24 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang responden atau 38,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.24 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan selalu menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan.

Tabel 4.19

7. Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Kerja Yang Di Berikan Perusahaan Sesuai Dengan Harapan Saudara Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	4,00 %
2	Tidak Setuju	22	44,00 %
3	Kurang Setuju	11	22,00 %
4	Setuju	9	18,00 %
5	Sangat Setuju	6	12,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang responden atau 44,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.23 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan fasilitas yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pegawai

Tabel 4.20
8. Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Telah Menyediakan Fasilitas Yang Memadai Guna Mendukung Pekerjaan Para Pegawai

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	10,00 %
2	Setuju	20	40,00 %
3	Kurang Setuju	12	24,00 %
4	Tidak Setuju	7	14,00 %
5	Sangat Tidak Setuju	6	12,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang responden atau 40,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.23 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan pegawai.

C. Gambaran Variabel Prestasi Kerja (Y)

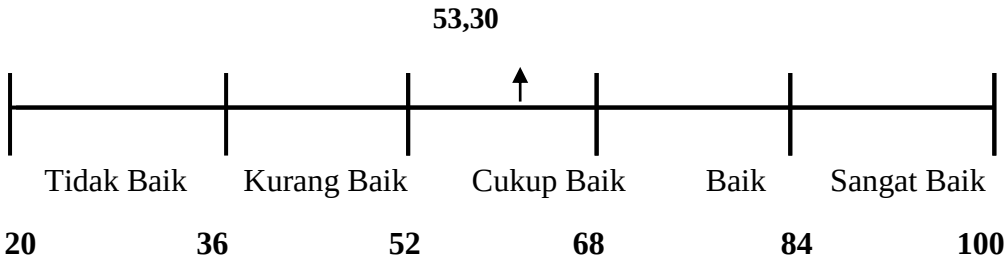
Variabel ketiga dalam penelitian ini adalah Variabel Prestasi Kerja (Y) yang terdiri dari 4 indikator yaitu meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, tingkat kehandalan dan sikap. Sedangkan tingkat pengukuran dari tiap indikator dijelaskan sebagai berikut :

Table 4.21
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Prestasi Kerja

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kategori
1	137	250	54,80	Cukup
2	139	250	55,60	Cukup
3	129	250	51,60	Kurang Baik
4	132	250	52,80	Cukup
5	131	250	52,40	Cukup
6	131	250	52,40	Cukup
7	126	250	50,40	Kurang Baik
8	141	250	56,40	Cukup
	1066	**2000**	**53,30**	**Cukup**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.8
Daerah Kriterium Prestasi Kerja

Tabel 4.25 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel prestasi kerja sebesar 53,30 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung secara umum berada pada kriterium 53,30 yaitu

berada pada kategori cukup baik. Dimana pegawaii mampu meningkatkan prestasi kerjanya dilihat dari pencapaian beban tigas, ketepatan waktu,

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran prestasi kerja pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 8 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

Tabel 4.22
1. Tanggapan Responden Tentang Saudara Teliti Dan Terampil Dalam Melakukan Pekerjaan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	2,00 %
2	Tidak Setuju	32	64,00 %
3	Kurang Setuju	5	10,00 %
4	Setuju	3	6,00 %
5	Sangat Setuju	9	18,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 32 orang responden atau 64,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.26 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan karyawan tidak teliti dan terampil dalam pekerjaan.

Tabel 4.23
2. Tanggapan Responden Tentang Saudara Selalu Tepat Waktu Dalam Melakukan Pekerjaan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	4,00 %
2	Setuju	24	48,00 %

3	Kurang Setuju	11	22,00 %
4	Tidak Setuju	9	18,00 %
5	Sangat Tidak Setuju	4	8,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang responden atau 48,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.27 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tabel 4.24
3. Tanggapan Responden Tentang Saudara Memenuhi Target Pekerjaan Sesuai Perusahaan Harapkan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	4,00 %
2	Tidak Setuju	29	58,00 %
3	Kurang Setuju	9	18,00 %
4	Setuju	8	16,00 %
5	Sangat Setuju	2	4,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.28 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 29 orang responden atau 58,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.28 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.25
4. Tanggapan Responden Tentang Hasil Kinerja Saudara Terkadang Melebihi Taget Yang Diberikan Perusahaan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	4,00 %
2	Setuju	24	48,00 %
3	Kurang Setuju	17	34,00 %
4	Tidak Setuju	4	8,00 %
5	Sangat Tidak Setuju	3	6,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang responden atau 48,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.29 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan hasil kerja terkadang melebihi target yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.26
5. Tanggapan Responden Tentang Saudara Mengikuti Instruksi Kerja Yang Telah Diberikan Oleh Atasan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	4,00 %
2	Tidak Setuju	22	44,00 %
3	Kurang Setuju	19	38,00 %
4	Setuju	7	14,00 %
5	Sangat Setuju	0	0 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.30 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang responden atau 44,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.30 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan pegawai tidak megikuti intruksi yang diberikan oleh atasan.

Tabel 4.27
6. Tanggapan Responden Tentang Inisiatif Dan Hati – Hati Sangat Di Perlukan Oleh Saudara Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	6,00 %
2	Setuju	27	54,00 %
3	Kurang Setuju	10	20,00 %
4	Tidak Setuju	6	12,00 %
5	Sangat Tidak Setuju	4	8,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.31 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang responden atau 54,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.31 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan pegawai berhati hati alam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.28
7. Tanggapan Responden Tentang Saudara Mempertangung Jawabkan Atas Segala Kesalahan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	10,00 %
2	Tidak Setuju	25	50,00 %
3	Kurang Setuju	10	20,00 %

4	Setuju	9	18,00 %
5	Sangat Setuju	1	2,00 %
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.32 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang responden atau 50,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.32 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan kurang bertanggung jawab atas segala kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.29

8. Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Dan Loyalitas Tinggi Membuat Dapat Meningkatkan Prestasi Kerja

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	10,00 %
2	Setuju	21	42,00 %
3	Kurang Setuju	11	22,00 %
4	Tidak Setuju	4	8,00 %
5	Sangat Tidak Setuju	9	18,00 %
Jumlah		50	100%

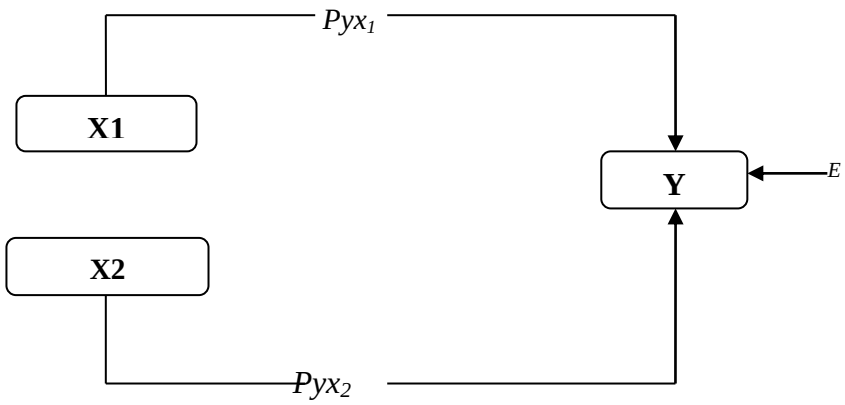
Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Data pada tabel 4.33 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang responden atau 42,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.33 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan loyalitas tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja.

4.2.4 Hasil Pengujian Statistik

Pengujian di dalam penelitian ini menggunakan path analisis untuk menguji pengaruh antara ketiga variabel penelitian. Hipotesis utama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap lingkungan kerja yang berdampak pada prestasi kerja pada Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung.

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.9
Desain Penelitian

Keterangan :

X_1 = Komunikasi Organisasi
X_2 = Lingkungan Kerja
Y = Prestasi Kerja
Pyx1 = Koefesien Komunikasi Organisasi terhadap Prestasi Kerja
P_{yx2} = Koefisien Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja
E = Faktor – Faktor Lain Yang Memepengaruhi

Untuk membuktikan hipotesis tersebut, maka terlebih dahulu data yang sebelumnya berskala ordinal diubah menjadi data berskala interval dengan

menggunakan *Methode Successive Interval* (MSI) yang selanjutnya diolah dengan menggunakan program komputer SPSS 16.0. *for Windows.*

4.2.4.1 Analisis Korelasi Berganda

Tabel 4.30
Output Pengaruh Komunikasi Organisasi (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

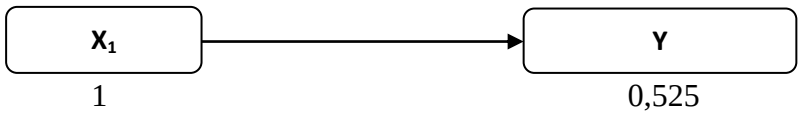
Correlations

			KOMUNIKASI ORGANISASI	PRESTASI KERJA
Spearman's rho	KOMUNIKASI ORGANISASI	Correlation Coefficient	1,000	,525**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	PRESTASI KERJA	Correlation Coefficient	,525**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.40, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,525 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 50 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi (X_1) dengan prestasi kerja (Y). Bila korelasi tersebut di interpretasikan dalam tabel, maka komunikasi organisasi dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang positif, yakni sebesar 0,525 atau 52,5%



Gambar 4.10
Gambar Korelasi Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa ketika komunikasi organisasi baik maka akan meningkatkan prestasi kerja, dan apabila komunikasi organisasi belum baik maka akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja pada karyawan Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung..

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keeratan antara komunikasi organisasi (X_1) dan prestasi kerja (Y), angka korelasi hasil pengolahan data tersebut dikonsultasikan dengan tabel derajat hubungan antar variabel dari Sugiono (2004:216), dapat dilihat pada tabel 4.39 di atas.

Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel di atas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,525 berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan cukup. Artinya apabila komunikasi organisasi baik prestasi kerja akan meningkat dan sebaliknya ketika komunikasi organisasi belum baik maka prestasi kerja akan menurun

Tabel 4.41
Output Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

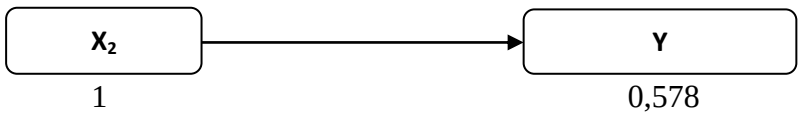
Correlations

			LINGKUNGAN KERJA	PRESTASI KERJA
Spearman's rho	LINGKUNGAN KERJA	Correlation Coefficient	1,000	,578**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	PRESTASI KERJA	Correlation Coefficient	,578**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.40, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,578 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 50 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (X_2) dengan prestasi kerja (Y). Bila korelasi tersebut di interpretasikan dalam tabel, maka lingkungan kerja dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang positif, yakni sebesar 0,578 atau 57,8%



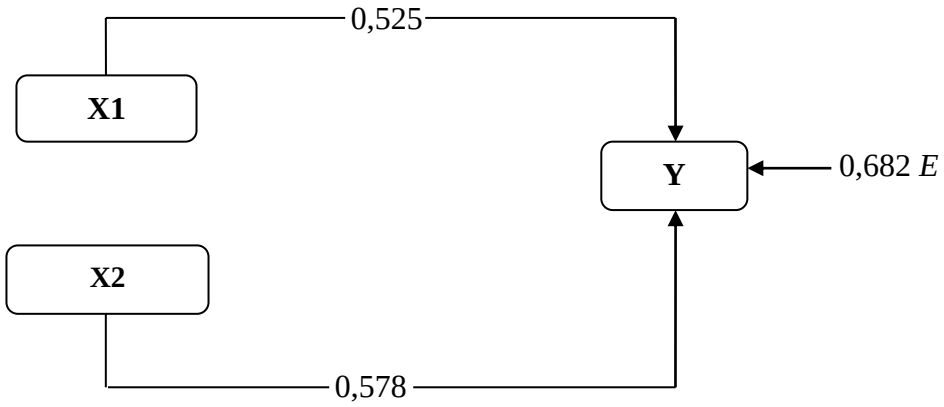
Gambar 4.11
Gambar Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa ketika lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan prestasi kerja, dan apabila lingkungan kerja belum baik maka akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja pada karyawan Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung..

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keeratan antara lingkungan kerja (X_2) dan prestasi kerja (Y), angka korelasi hasil pengolahan data tersebut dikonsultasikan dengan tabel derajat hubungan antar variabel dari Sugiono (2004:216), dapat dilihat pada tabel 4.39 di atas.

Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel di atas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,578 berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan

cukup. Artinya apabila lingkungan kerja baik prestasi kerja akan meningkat dan sebaliknya ketika lingkungan kerja belum baik maka prestasi kerja akan menurun.



Gambar 4.12
Korelasi Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Sedangkan untuk menguji signifikasi korelasi, dapat dihitung menggunakan rumus uji F atau uji ANOVA, yang lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.42 berikut

Tabel 4.32
Output ANOVA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625,245	2	312,623	10,963	,000[b]
	Residual	1340,271	47	28,516		
	Total	1965,516	49			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0.,

Melalui uji F atau uji ANOVA, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 10,963 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 atau (0,000 < 0,05).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja dapat menentukan variabel prestasi kerja.

4.2.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.33
Output Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,706	3,294		2,947	,005		
	KOMUNIKASI ORGANISASI	,488	,215	,324	2,268	,028	,709	1,411
	LINGKUNGAN KERJA	,364	,164	,318	2,225	,031	,709	1,411

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0.,

Regresi linear berganda memiliki persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Berdasarkan pengolahan data secara regresi linear berganda pada tabel 4.40 yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows*, maka didapat hasil regresinya berupa nilai a = 9,706; b_1 = 0,488; dan b_2 = 0,364 yang dapat ditulis kedalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 9{,}706 + 0{,}488\ X_1 + 0{,}364\ X_2$$

Pada persamaan tersebut nilai a konstanta adalah 9,706 hal tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada komunikasi organisasi dan lingkungan kerja atau diasumsikan 0, maka prestasi kerja adalah 9,706. Koefisien regresi pada variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja adalah 0,488, artinya setiap

perubahan satu satuan komunikasi organisasi dengan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka nilai prestasi kerja berubah sebesar 0,488. Begitu pula koefisien pada variabel lingkungan kerja adalah 0,364 artinya setiap perubahan satu satuan lingkungan kerja dengan komunikasi organisasi diasumsikan tetap, maka nilai prestasi kerja berubah sebesar 0,364.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap naik turunnya prestasi kerja dihitung dengan suatu koefisien determinasi (KD).

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\ \% \\ &= (0{,}564)^2 \times 100\ \% \\ &= 31{,}80\% \\ &= 31{,}8\% \end{aligned}$$

Hasil pengolahan data di atas menunjukan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 31,8%, sedangkan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja.

4.2.4.3 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang dianalisis yaitu komunikasi organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, terhadap prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan apakah diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (Uji t) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

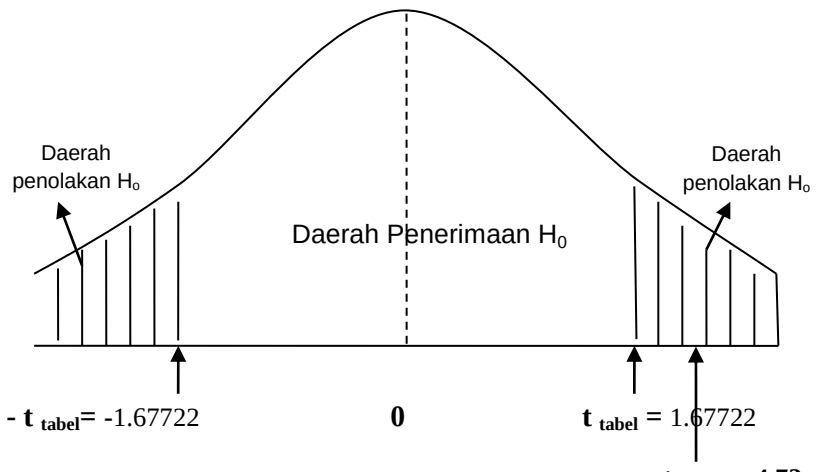
Berikut adalah rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis :

$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dari rumus tersebut diperoleh :

$$t_{hitung} = 0{,}564\sqrt{\frac{50-2}{1-(0{,}564)^2}} = \frac{3{,}9075}{0{,}8258} = 4{,}7318 = 4{,}73$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,17, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = 50 – 2 = 48 adalah sebesar 1.67722, t_{hitung} (4,73) > t_{tabel} (1.67722), maka H_o ditolak dan H_a diterima. Jadi, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu " terdapat pengaruh positif antara komunikasi organisasi terhadap lingkungan kerja dan dampaknya pada prestasi kerja " dapat diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Kimia - LIPI Bandung menentukan terhadap prestasi kerja.



Gambar 4.13
Daerah Penerimaan Uji Hipotesis

Hal ini di jelaskan oleh Sarwoto (2001:99) prestasi kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.