

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)

Arie Puspita Wardhani¹⁾, Leonardo Budi Hasiolan²⁾, Maria Magdalena Minarsih³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

²⁾, ³⁾ Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

ABSTRAKSI

Aparatur Pemerintahan merupakan tiang dari pemerintahan yang juga disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil, sehingga kinerja mereka perlu ditingkatkan agar pelayanan yang diberikan ke masyarakat menjadi lebih baik. Beberapa hal yang mendukung kinerja pegawai, antara lain lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan. Berbagai permasalahan sering muncul berkaitan dengan ketiga hal tersebut. Hal ini juga yang terjadi di Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Hasil dari penelitian dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut : Variabel Lingkungan (X_1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252. Sedangkan untuk nilai t_{hitung} (4,311) > t_{tabel} (1,684) dan $sign.(0,000) < sign \alpha$ (0,05) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila Lingkungan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang ditata dengan desain interior ruang yang memikat, serta sirkulasi udara yang bebas maka ruangan tersebut walaupun tidak ber AC, maka udaranya pun akan nyaman juga. Dengan lingkungan kerja seperti ini, pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Variabel Komunikasi (X_2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,423. Sedangkan untuk nilai t_{hitung} (5,187) > t_{tabel} (1,684) dan $sign.(0,000) < sign \alpha$ (0,05). secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti apabila Komunikasi kerja pegawai pada pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang baik maka kinerja akan meningkat. Variabel Kepemimpinan (X_3) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,186. Sedangkan untuk nilai t_{hitung} (2,344) > t_{tabel} (1,684) dan $sign.(0,024) < sign \alpha$ (0,05). secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti apabila Kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil uji F dapat dijelaskan bahwa terdapat kelayakan dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat dilanjutkan sesuai dengan semestinya, dengan nilai F_{hitung} 32.446 > F_{tabel} = 2,82. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh independen variabel Lingkungan kerja (X_1), Komunikasi kerja (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) secara bersama – sama terhadap dependen variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.672 % sedangkan sisanya sebesar 32,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian di atas (gaji, insentif, penghargaan dan lain-lain)

Kata kunci : lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan , kinerja

ABSTRACT

Government apparatus is the government post called civil servants, so their performance needed to be raised so the service to the society get better. Things support the employee's performance are : work environment, communication and leadership. Some problems often appear to those things. It also happens in Cultural and Tourism Department of Semarang City. The result of research by SPSS program are : Environment Variable (X_1) with coefficient regression value 0,252, while value t count (4,311) > t table (1,684) and sign (0,000) < sign α (0,05) partially has positive and significant to the employee's performance.

The conclusion if the environment at Cultural and Tourisme Department of Semarang City is arranged with attracting interior design, with free air circulation though without air conditioner, the air in the room will be comforting. With such a work environment the employee will be more comfortable in working and increase their performance. Communication Variable (X2) with coefficient regrestion value 0,423, while value t count (5,187) > t table (1,684) and sign (0,000) < sign a (0,05). Partially positive and significant to the employee's performance. It means if the work communication at Cultural and Tourisme Department of Semarang City well, so the employee's performance increase. Leadership Variable (X3) with coefocient regrestion value 0,186 . while value t count (2,344) > t table (1, 684) and sign a (0,05) partially has positive and significant influence to the employee's performance. It means if the leadership at Cultural and Tourisme Department of Semarang City well, so the employee's performance increase. Based on the result of F test can be explained that there is a properness in this research so the research can be followed as well with value F count 32,446 > F table 2,82. Based on the coefficient determinant test (R^2) can be explained that the value of the effect of independent variable work environment (X1), work communication)X2) and leadership (X3) in to dependent variable of employee's performance (Y) is 0,672 % while the test 32,85 influenced by other factors out of these research (salary, insentive, reward, etc)

Keyword : work environment, communication, leadership, work performance

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang masalah

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2010) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja yang nyaman (Putu Sunarcaya, 2008). Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul “ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN

TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian dengan mengembangkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja , komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ?

1.3 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang Lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan kerja yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai.

b. Kegunaan praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pimpinan Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, akan pengaruh dari lingkungan, komunikasi dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II : LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Buchori Zainun (2004: 59) mengatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Bahkan kemampuan kerja dan motivasi itu pun ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan organisasi itu. Sedangkan Hendiana dalam Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2004: 46) mengatakan faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan pegawai di antaranya yaitu kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Untuk menciptakan iklim yang menyenangkan perlu adanya pengaturan dan pengontrolan lingkungan kerja antara lain:

1. Pengaturan penerangan tempat kerja
2. Pengontrolan terhadap suara-suara Gaduh
3. Pengontrolan terhadap udara,
4. Pengontrolan terhadap kebersihan tempat kerja
5. Pengontrolan keamanan tempat kerja.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja

2.2 Pengertian Komunikasi

Menurut Keith Davis (1985:458) mengemukakan bahwa “*Communication and understanding from one person to another person*”. Komunikasi adalah

pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain). Edwin B. Flipo (1976:448) berpendapat bahwa *Communication is the act of inducing others to interpret an idea in the manner intended by the speaker or writer*”. (Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis).

Menurut Andrew E. Sikula (1981:94) mendefinisikan bahwa : *Communication is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing*”. (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain).

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui sesuatu sistem yang biasa (*lazim*) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Purwanto (2003:3)

1. Bentuk-Bentuk Komunikasi.

a. Komunikasi Verbal.

Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar.

Tipe – Tipe Komunikasi Verbal.

a). Berbicara dan menulis.

Berbicara atau komunikasi lisan merupakan suatu jenis komunikasi di mana seseorang mengucapkan pesan untuk diterima kepada orang yang dituju. Komunikasi ini biasanya diikuti dengan tatap muka, tetapi dapat pula tidak diikuti

dengan tatap muka misalnya komunikasi lisan atau melalui telpon.

b). Mendengar dan membaca.

Dalam proses komunikasi, mendengarkan dan membaca dengan berbicara dan menulis merupakan mata uang bermata ganda. Apabila komunikator berbicara maka audience menangkap pesan dengan mendengarkan, sedang apabila komunikator menulis maka audience menangkap pesan dengan membaca.

b. Komunikasi Non Verbal

Komunikasi Non Verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

1.3 Unsur – unsur Komunikasi

Menurut Sri Urip Haryati (2006 : 5), unsur – unsur komunikasi meliputi :

a. Unsur sumber

Sumber ini dapat berupa perorangan seperti dalam komunikasi individual seseorang dengan seseorang atau seorang dengan beberapa orang.

b. Unsur pesan

Meliputi semua materi atau isi yang dikomunikasikan antara peserta – peserta dalam komunikasi, baik linguistic language maupun non linguistic language (verbal symbols ataupun non verbal symbols).

c. Unsur penerima

Merupakan sasaran komunikasi, bisa terdiri dari satu orang atau beberapa orang atau lembaga / organisasi.

d. Unsur saluran

Merupakan sarana dimana pesan – pesan disampaikan sehingga pesan – pesan itu bisa kita inderai.

e. Unsur efek

Merupakan hasil dari suatu kegiatan komunikasi, merupakan tujuan dari peserta – peserta di dalam proses komunikasi (baik sumber maupun penerima).

Dalam prakteknya kita tidak hanya berkomunikasi dengan kata-kata yang kita ucapkan, namun sering bahasa tubuh kita akan memberikan isyarat yang mungkin akan diterima dengan cara yang berbeda oleh lawan bicara kita. Karenanya penting dalam keluarga untuk juga belajar melihat dan memperlihatkan bahasa tubuh yang memberi dukungan kepada kata-kata yang kita ucapkan.

1.4 Fungsi – Fungsi Komunikasi

Menurut Robbins (2006:310-311), Komunikasi mempunyai empat fungsi dalam suatu organisasi yaitu : (1) kendali, (2) Motivasi, (3) pengungkapan emosional dan (4) informasi.

1.5 Pengertian Kepemimpinan

Menurut George R. Terry, *Leadership is activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives.* (Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

“ dalam Sedarmayanti (2007:249), Menurut Siagian, “Kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. “ dalam Sedarmayanti,(2007:249).

Menurut Ralph M. Stognill : *eadership is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement.* (Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan. “ dalam Sedarmayanti (2007:249).

Menurut Ralph M. Stognill. : *Leadership is the exercise of authority and the making of decisions* (Kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kewenangan dan pengambil keputusan. “ dalam Sedarmayanti,(2007:249), Menurut Anorraga, Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. dalam Sutrisno, (2009:232).

1.6 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Handoko (2011:135) diartikan sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan.

Menurut kamus Bahasa Indonesia, pengertian kinerja adalah mempunyai hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Sedarmayanti, (2007:259)

Faktor yang mempengaruhi kinerja

a. Kepemimpinan.

Kepemimpinan yaitu seorang pimpinan harus bisa

Penelitian terdahulu

menangani masalah masalah yang timbul dalam hal penyelesaian masalah dalam aktivitas bekerja.

b. Perekrutan.

Perekrutan yaitu dimana perusahaan untuk mengambil atau menerima karyawan harus dengan seleksi yang akurat.

c. Imbal balik

Imbal balik yaitu untuk memacu semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya harus diberi semangat atau upah yang sesuai dengan kinerjanya.

d. Pelatihan

Pelatihan yaitu setiap karyawan pembaca meter harus dibekali dengan pengetahuan yang cukup dan harus mempunyai sertifikat.

e. Kebijakan.

Kebijakan yaitu yang diambil dari seorang pemimpin untuk mengatasi masalah masalah yang sekiranya tidak menimbulkan permasalahan yang berakibat fatal.

No	Judul	Variabel	Alat Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Penelitian
1	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan Pada PT. INDONESIA POWER SEMARANG	X1= Kepemimpinan X2= Motivasi X3= Lingkungan Kerja X4= Disiplin Y= kinerja karyawan	Uji t, Uji F, Determinasi, Analisa Regresi Berganda.	Variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Nicko Permana Putra (2013)

2	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar	X1=Kepemimpinan X2=Motivasi X3=Komunikasi X4=Lingkungan kerja Y=Kinerja pegawai	Uji t, Uji F, Determenasi, Analisa Regresi Berganda pegawai	Variabel Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan lingkungan kerja, berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	Utami. Hartanto (2010)
3	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo)	X1=kepemimpinan X2=komunikasi, X3=Disiplin kerja X4=lingkungan kerja Y=kinerja karyawan	Uji t, Uji F, Determenasi, Analisa Regresi Berganda pegawai	Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	FITRI CINTA UTAMI (2014)
4	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang	X1=Kepemimpinan X2= Motivasi X3= Lingkungs X4=Komunikasi Y=kinerja karyawan	Uji t, Uji F, Determenasi, Analisa Regresi Berganda pegawai	Variabell kepemimpinan Motivasi, Lingkungan kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Dian Venti Riandaanii Ingsih, (2014)
5	Pengaruh kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepeimpinan terhadap kenerja karyawan PT. ADI MITRA PRATAMA Semarang	X1= Kompensasi X2= Motivasi X3=Lingkungan Kerja X4=Kepemimpinan Y=kinerja karyawan	Uji t, Uji F, Determenasi, Analisa Regresi Berganda pegawai	Variabel Kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kiera Karyawan	Agus Pramono (2011)
6.	Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas	X1= Kepemimpinan X2= Motivasi X3=Budaya Organisasi Y=kinerja karyawan	Uji t, Uji F, Determenasi, Analisa Regresi Berganda pegawai	Variabel Kepemimpinan, motivasi, dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kiera	Ari Cahyono, (2012)

	Pawiyatan Dharma Kediri			Karyawan	
7.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang Disusun Oleh : Hentry Sukmasari	X1= Kepemimpinan X2= Motivasi X3= Insentif X4=Lingkungan X5=Kepuasan Y=kinerja karyawan	Uji t, Uji F, Determinasi, Analisa Regresi Berganda pegawai	Variabel Kepemimpinan, motivasi, Insentif, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan	Hentry Sukmasari (2011)

2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis :

H1 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

H2 : komunikasi berpengaruh terhadap kinerja

H3 : kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

H4: lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

BAB III : METODOLOGI

3.1 variabel penelitian

Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Variabel dependen (Y) : Kinerja pegawai
2. Variabel independen (X) :
 - a. Lingkungan kerja (X₁)
 - b. Komunikasi (X₂)
 - c. Kepemimpinan (X₃)

3.2 indikator lingkungan kerja

Indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Penggunaan warna
- d. Suara Bising
- e. Hubungan pegawai

3.3 indikator komunikasi

Adapun indikator dari komunikasi adalah

- a. Kepercayaan dengan sesama pegawai
- b. Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
- c. Hubungan dengan rekan memuaskan
- d. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat

- e. Hubungan pegawai dengan pimpinan baik.

dalam penelitian ini adalah $156 \times 30\% = 46,8$ di bulatkan 47 responden.

3.4 indikator kepemimpinan

Indikator – indikator dalam kepemimpinan antara lain :

- Intelegensi (kecerdasan)
- Kewibawaan Pemimpin
- Keteladanan yang baik
- Kejelasan pengarahan terhadap bawahan
- Kelancaran hubungan komunikasi

3.5 indikator kinerja

- Memahami tugas yang diberikan
- Hasil kerja
- Inovasi / kreativitas
- Sikap / tindakan
- Penggunaan jam kerja

3.6 populasi dan sampel

maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyek besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih Suharsini Arikunto, (2009:108), jumlah populasi 156 pegawai. jadi sampel yang diambil

BAB IV : ANALISA DATA

Hasil Uji

Validitas Lingkungan kerja

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	R tabel	Ket
Lingkungan kerja (X ₁)	0,887	>	0.29	Valid
- X1.1	0,897	>	1	Valid
- X1.2	0,910	>	0.29	Valid
- X1.3	0.921	>	1	Valid
- X1.4	0.862	>	0.29	Valid
- X1.5			1	
			0.29	
			1	
			0.29	
			1	

Hasil

Uji Validitas Komunikasi

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	R tabel	Ket
------------------------------	----------	-----	---------	-----

Komunikasi (X ₂)				
- X2.1	0,849	>	0.29	Valid
- X2.2	0,834	>	1	Valid
- X2.3	0,878	>	0.29	Valid
- X2.4	0.798	>	1	Valid
- X2.5	0.868	>	0.29	Valid
			1	
			0.29	
			1	
			0.29	
			1	

Hasil

Uji Validitas Kepemimpinan

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	r tabel	Ket
------------------------------	----------	-----	---------	-----

Kepemimpinan (X3)	0.849	>	0.29	Valid
- X3.1	0.834	>	1	Valid
- X3.2	0.878	>	0.29	Valid
- X3.3	0.798	>	1	Valid
- X3.4	0.868	>	0.29	Valid
- X3.5			1	
			0.29	
			1	
			0.29	
			1	

Hasil
Uji Validitas Kinerja
Pegawai

Variabel dengan Indikatornya	R hitung	>/<	r tabel	Ket.
Kinerja pegawai (Y)	0.852	>	0.29	Valid
- Y.1	0.870	>	1	Valid
- Y.2	0.827	>	0.29	Valid
- Y.3	0.823	>	1	Valid
- Y.4	0.713	>	0.29	Valid
- Y.5			1	
			0.29	
			1	
			0.29	
			1	

Kepemimpinan	.186	.079	.240	2.344	.024
--------------	------	------	------	-------	------

persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Hasil Analisis Regresi Linier
Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.804	1.820		2.091	.043
Ling.Kerja	.252	.058	.374	4.311	.000
Komunikasi	.423	.082	.521	5.187	.000

$$Y = 3,804 + 0,252X_1 + 0,423X_2 + 0.186X_3$$

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Komunikasi

X₃ = Kepemimpinan

- 1). Nilai Konstanta (α) sebesar 3,805. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel Lingkungan kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan, dianggap tetap maka kinerja pegawai bernilai positif. Hal tersebut berarti jika pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tidak meningkatkan Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan kerja maka kinerja pegawai tetap meningkat.
- 2). Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan kerja (X₁) adalah sebesar 0.252X₂ dan signifikan (nilai probabilitasnya= 0,000 atau di bawah 5 %). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel Lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Lingkungan kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

- 3). Nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X₂) adalah sebesar 0,423 X₁, dan signifikan (nilai probabilitasnya= 0,000 atau di bawah 5%). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel Komunikasi terhadap kinerja pegawai, Hal ini dapat diartikan bahwa jika Komunikasi semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.
- 4). Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X₃) adalah sebesar 0, 0.186 X₃ dan signifikan (nilai

probabilitasnya= 0,000 atau di bawah 5 %). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Kepemimpinan semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas dengan variabel terikat tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan kuat.

BAB V : PENUTUP

1. Variabel Lingkungan (X_1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252. Sedangkan untuk nilai t_{hitung} (4,311) $> t_{tabel}$ (1,684) dan $sign.(0,000) < sign \alpha$ (0,05) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apabila Lingkungan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang

2. Variabel Komunikasi (X_2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,423. Sedangkan untuk nilai t_{hitung} (5,187) $> t_{tabel}$ (1,684) dan $sign.(0,000) < sign \alpha$ (0,05). secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti apabila Komunikasi kerja pegawai pada pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang

3. Variabel Kepemimpinan (X_3) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,186. Sedangkan untuk nilai t_{hitung} (2,344) $> t_{tabel}$ (1,684) dan $sign.(0,024) < sign \alpha$ (0,05). secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti apabila Kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang

4. Berdasarkan hasil uji F dapat dijelaskan bahwa terdapat kelayakan dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat dilanjutkan

sesuai dengan semestinya, dengan nilai F_{hitung} 32,446 $> F_{tabel} = 2,82$.

5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh independen variabel Lingkungan kerja (X_1), Komunikasi kerja (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) secara bersama – sama terhadap dependen variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,672 % sedangkan sisanya sebesar 32,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian di atas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fred R. David. 2009. *Manajemen Strategis*. Akarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 2005. *Organisasi*, alih bahasa Nunuk Adiarni, edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan penerbit IPWI.
- Mas'ud, Faud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasi, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2009. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: UPP-STIM-YKPN.
- Nawawi, H.H. 2000. *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- _____. 2003. *Kepemimpinan Mengaktifkan Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Robbins, P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Samsudin. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- _____. 2006. *System Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2003. *Pengantar ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wayne, R. Pace dan Don F.Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, Dewi Felicia. 2006. *Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang). Universitas Diponegoro Semarang.
- Wiranata, Anak Agung. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Stres Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Mertonadi). Jurnal ilmiah Teknik Sipil. Vo. 15, No 2. Juli 2011