

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA SEMARANG**

Maria Rini Kustrianingsih¹⁾, Maria Magdalena Minarsih²⁾, Leonardo Budi Hasiolan³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2),3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

Several things that needed by the employee to feel comfortable to work are motivation, organization circumstance and leadership. Motivation from the leader, partner and the environment are needed for an employee's performance. Beside the motivation, organization circumstance around will influence it. cooperative circumstance makes the employee feel comfortable he will do his jobs efficiently so his performance will increase. Leadership is also an important things. A leader's leadership is very influence the employee's work. Based on those background this observation takes the title " The Effect of work motivation, organization circumstance and the leadership to the employee's performance of cultural and Tourisme Department of Semarang City "

The result of observation uses statistic analys show that :

(1) Work motivation variable has positive effect and significant to the employee of Cultural and Tourisme Department of Central Java Province while for value t count (3.748) t table (1.684 and sign (0,000) a (0,05). It means if the employee's work motivatin increase, the employee's in the Cultural and Tourisme.(2) Leadership variable has positive and significant influence to the employee's performance of Cultural and Tourisme Department of Semarang City. It is shown with coefisien regretion of 0,379 while for value t-count (5,358) > t table (1,684) and sign (0,000) < sign a (0,05). It means if the leadership increase, so the performance of the employee in Cultural and Tourisme Department of Semarang City increase too.(3) Variable of organization circumstance has positive influence and significant to the employee's performance in Cultural and Tourisme Department of Semarang City. It shown by coefisien regretion value 0,238. While for t count (4,129) > t table (1,684) and sign (0,000) < sign a (0,05). It means if the organization circumstance is higher, the employee's performance in Cultural and Tourisme Department in Semarang City is getting higher too.(4) Based on the F test that this observation can be used to measure the axact of regretion function in estimating actual value, while the result of F count test (43,869) > F table (2,83) (5) Based on the result of determination coefisien test (R^2) can be explained that the influence among independence variable leadership organization climate and work motivation to dependent employee's permormance is 70,0% and the rest 30,0% influenced by other factors that is not including in the observation above.

Keyword : motivation, organization circumstance, leadership , performance

ABSTRAK

Beberapa hal yang dibutuhkan oleh karyawan untuk merasa nyaman untuk bekerja adalah motivasi, organisasi keadaan dan kepemimpinan. Motivasi dari pemimpin, mitra dan lingkungan yang diperlukan untuk kinerja karyawan. Di samping motivasi, organisasi keadaan sekitar akan mempengaruhi keadaan it.cooperative membuat karyawan merasa nyaman dia akan melakukan pekerjaan secara efisien sehingga penampilannya akan meningkat. Kepemimpinan juga merupakan hal penting. kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini mengambil judul "Pengaruh motivasi kerja, organisasi keadaan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang"

Hasil pengamatan menggunakan analys statistik menunjukkan bahwa:

(1) Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Budaya dan Tourisme Departemen Provinsi Jawa Tengah sedangkan untuk menghitung nilai t (3,748) t tabel (1,684 dan tanda (0000) α (0,05). Ini berarti jika peningkatan motivatin kerja karyawan, karyawan di Budaya dan Tourisme. (2) Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi dari 0.379 sedangkan untuk nilai t -hitung (5.358) $>$ t tabel (1,684) dan tanda (0,000) $<$ menandatangani (0,05). Ini berarti jika peningkatan kepemimpinan, sehingga kinerja karyawan di Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang meningkat juga.(3)Variabel organisasi keadaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien nilai regresi 0.238. Sedangkan untuk t hitung (4.129) $>$ t tabel (1,684) dan tanda (0,000) $<$ menandatangani (0,05). Ini berarti jika keadaan organisasi yang lebih tinggi, kinerja karyawan di Budaya dan Tourisme Departemen di Kota Semarang semakin tinggi juga.(4) Berdasarkan uji F bahwa pengamatan ini dapat digunakan untuk mengukur axact fungsi regresi dalam memperkirakan nilai aktual, sedangkan hasil uji F hitung (43.869) $>$ F tabel (2,83) (5). Berdasarkan hasil uji determinasi koefisien (R^2) dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara kemerdekaan iklim organisasi kepemimpinan variabel dan motivasi untuk permormance bergantung karyawan bekerja adalah 70,0% dan sisanya 30,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam pengamatan di atas.

Kata kunci: motivasi, organisasi keadaan, kepemimpinan, kinerja

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa reward apabila karyawan berprestasi, pemberian insentif yang layak sesuai standard, dan lain lain

Iklim Organisasi kerja yang menyenangkan, program rekreasi, tersedianya tempat ibadah, sistim komunikasi yang mendukung dan lain-lain, apabila dibandingkan keadaan yang iklim yang ada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yang kurang adanya program rekreasi, kurang nyamannya dalam bekerja, perbedaan ini dipengaruhi oleh faktor biologis, faktor psikologis, dan faktor sosial

Ketidak lancarn pegawai dalam bekerja, disebabkan karena adanya kurang perhatian pimpinan terhadap bawahan, kurang loyalnya pimpinan, kurang wibawanya pimpinan, disamping kurang adanya dukungan iklim organisasi kerja yang kurang mendukung seperti halnya sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, kebersamaan, tempat kerja, ruangan kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penyusun mengambil judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.**

1.2 Perumusan masalah

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang?
2. Adakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

BAB II :KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan – alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi. K. Suhendra, (2008:53), Motivasi adalah upaya membangkitkan motif, suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang, guna melakukan kegiatan. Suhendra. (2008:53), Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Hasibun, (2009:141), Chung & Megginson menyatakan bahwa “ *motivation is definied as goal – directed behavior. It concerns the level of effort one*

exerts in pursuing a goal It is closely related to employee satisfaction and job performance “ (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan) Gomes, (2005:177),

2.1.2 Teori Awal Tentang Motivasi

1). Teori Hierarki Kebutuhan

Teori Motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

- a) *Fisiologi* : antara lain rasa lapar, haus perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b) *Keamanan* : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c) *Sosial* : mencakup kasih sayang, rasa
- d) memiliki, diterima-baik, dan persahabatan.
- e) *Penghargaan* : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- f) *Aktualisasi diri* : dorongan untuk menjadi seseorang sesuatu sesuai ambisinya ; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan

prestasi pemenuhan kebutuhan diri.

2)Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y.

3)Teori Motivasi Mc Clelland

McClelland mengemukakan teorinya yaitu *Achievement Motivation Theory* atau Teori motivasi Prestasi McClelland. berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan tergantung pada kekuatan-dorongan, motivasi-seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

2.1.3 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut R. Tagiuri dan G. Litwin (1968)

Mendefinisikan iklim organisasi sebagai “...a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization.” Dalam Wirawan, (2009:121).

Menurut Tagiuri dan Litwin, Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Dalam Wirawan, (2009:121).

Litwin dan R. A. Stringer (1968)

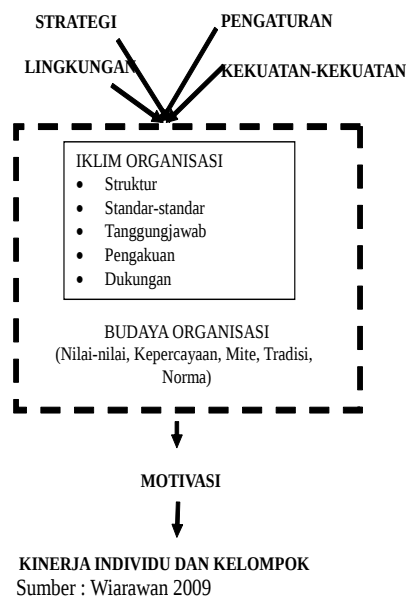
Mendefinisikan iklim organisasi sebagai “...a concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be

perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire.” Dalam Wirawan, (2009:121)

Robert Stringer (2002) dalam bukunya berjudul *Leadership and Organizational Climate* mendefinisikan iklim organisasi sebagai “...collection and pattern of environmental determinant of varoused motivation,” sedangkan buku ini (Wirawan) mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Dalam Wirawan, (2009:122)

Carolyn S. Andersen (Wayne N. Welsh, 2000) mendefinisikan iklim organisasi sekolah sebagai rasa sekolah, seperti dipersepsikan oleh mereka yang bekerja atau yang mengikuti kelas di sekolah. Iklim organisasi sekolah merupakan apa “yang kita rasakan” dan kehidupan interaktif sekolah. Dalam Wirawan, (2009:122)

Hubungan Iklim dan Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan,
dan Kinerja Karyawan
(Stringer , 2002)



2.1.4 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno :

Kepemimpinan adalah gejala universal yang ada pada setiap kelompok manusia sebagai sebuah sistem sosial, mulai dari kelompok kecil yang terdiri dari beberapa orang sampai pada kelompok besar yang dinamakan bangsa. Sutrisno, (2009:235)

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 S.P. 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. Stogdill :

“ Leadership 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 Soedarmayanti, (2007:249)

Menurut Ralph M. Stogdill. :

“ Leadership is the exercise of authority and the making of decisions (Kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kewenangan dan pengambil keputusan. “ dalam Sedarmayanti, (2007:249).

Fungsi Pemimpin

Fungsi pemimpin dalam organisasi memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain.

Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain adalah : macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok (Ghiselli & Brown, 1973)

2.1.5 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain :

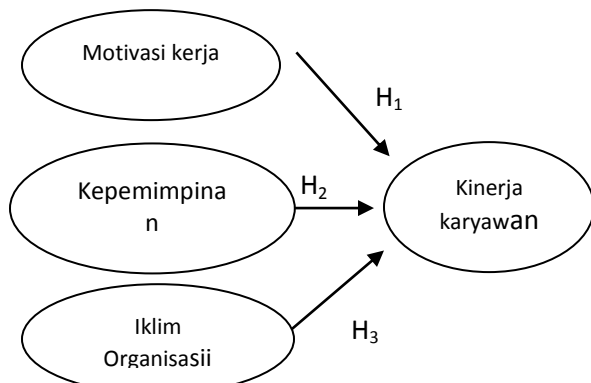
dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sulistyorini, (2001:60).

Fatah, (2001:173) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan

No	Judul	Variabel	Alat Penelitian	Hasil 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, Determenasi, Analisa Regresi Berganda.	Variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
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	Variabel Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan lingkungan kerja, berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai
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	Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
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	Variabell kepemimpinan Motivasi, Lingkungan kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5	Pengaruh kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja 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	Variabel Kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
6.	Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pwiyatan Daha Kediri	X1= Kepemimpinan X2= Motivasi X3=Budaya Organisasi Y=kinerja karyawan	Uji t, Uji F, Determenasi, Analisa Regresi Berganda	Variabel Kepemimpinan, motivasi, dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
7.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang	X1= Kepemimpinan X2= Motivasi X3= Insentif X4=Lingkungan X5=Kepuasan Y=kinerja karyawan	Uji t, Uji F, Determenasi, Analisa Regresi Berganda	Variabel Kepemimpinan, motivasi, Insentif, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
8.	Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah	X1= Motivasi X2= Komitmen organisasi X3= Iklim Organisasi Y=kinerja karyawan	Uji t, Uji F, Determenasi, Analisa Regresi Berganda	Variabel Motivasi, Komitmen organisasi, Iklim Organisasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis.



X₁ = Iklim organisasi

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Motivasi kerja

Y = Kinerja karyawan

2.6 Hipotesa

Hipotesis penelitian ini adalah :

- Ho.: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.
Ha.: Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Dinas kebudayaan dan Pariwisata.
- Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

Ha.:Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

c. Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Sebagai variabel independen adalah Motivasi kerja (X_1), Iklim Organisasi kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja karyawan (Y)

1. Variabel motivasi kerja dengan indikator sebagai :
 - a. Penghargaan
 - b. Rasa memiliki
 - c. Kemampuan
 - d. Mengutamakan kualitas
 - e. Job diskripsi
 - f. Prestasi
 - g. Tangung jawab
2. Indikator dari iklim organisasi sebagai berikut:
 - a. Lingkungan kerja Sosial
 - 1). Hubungan antar teman sekerja
 - 2). Sistem komunikasi
 - 3). Sistem kepemimpinan
 - 4). Standar kerja
 - 5). Prosedur kerja
 - 6). Karakteristik pekerjaan
 - 7). Pendelegasian
3. Indikator kepemimpinan :
 - d. Intelegensi (kecerdasan)
 - e. Kepribadian

- f. Kewibawaan Pemimpin
- g. Keteladanan yang baik
- h. Keadilan terhadap bawahan
- i. Kelancaran hubungan komunikasi
- j. Frekuensi pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaan

4. indikator kinerja sebagai berikut : (Sedarmayanti, 2007:259)
 - a. Sikap mental untuk selalu mencari perbaikan
 - b. Rasa cinta dengan pekerjaan
 - c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
 - d. Bekerja sesuai harapan pimpinan
 - e. Mengerjakan lebih awal dari jam kerja
 - f. Mengerjakan sesuai dengan target
 - g. Menginginkan hasil yang maksimal

3.2 Populasi dan sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga(Masri Singarimbun,1997:152). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yang berjumlah 156 pegawai subyek besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Suharsimi Arikunto, 2006 :108) “

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan 156 X 36 % responden (jumlah populasi), sehingga sampel yang digunakan adalah 56.16 dan dibulatkan menjadi 56 responden.

3.3 Jenis data

Data primer dan data sekunder

3.4 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuesioner

Dalam mengadakan kuesioner penulis mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden yaitu pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang

2. Studi Pustaka

Menggali dari buku-buku pustaka yang berhubungan dengan penelitian terkait.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pemberian skor atau penilaian ini digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan score. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam 5 tingkatan dengan penilaian sebagai berikut : Untuk jawaban SS, diberi nilai 5, Untuk jawaban S, diberi nilai 4, Untuk jawaban KS, diberi nilai 3, Untuk jawaban TS, diberi nilai 2, Untuk jawaban STS, diberi nilai 1

3.5 Teknik Analisa Data

1. Validitas dan Reliabilitas

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, (Suharsimi Arikunto, 2009).

Untuk menguji reliabilitas sampel ini digunakan testing kehandalan "Cronbach Alpha" yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi antara pertanyaan dari sub bagian kelompok pertanyaan. Konsistensi internal, ditujukan untuk mengetahui konsistensi butir-butir pertanyaan dalam

instrumen dan juga konsistensi antara butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *construct*. Suatu konstruoat atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally, 1969). (Ghozali, 2001:133)

2. Analisa Data

regresi berganda

Model penelitian yang diajukan adalah: rumusnya (Hartono, 2011:164)

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Iklim Organisasi

β_0 = Konstanta

$\beta_1\beta_2\beta_3$ = Koefisien

3. Uji Hipotesis

Uji t (Uji signifikasi parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh independen variabel (motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi) terhadap dependen variabel (Kinerja karyawan). Menggunakan rumus: (Sugiyono, 2009 : 215)

Uji F (Kelayakan Model)

Uji kelayakan model (Uji F) digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual.

Kriteria yang digunakan :

Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka signifikan dan jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka tidak signifikan.

Jika angka signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka signifikan dan jika angka signifikansi $> 0,05$, maka tidak signifikan

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 yaitu suatu uji untuk mengukur kemampuan variabel – variabel bebas dalam menerapkan variabel tidak bebas. Dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 (mendekati 1) maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel tidak bebas, dengan kata lain model tersebut dianggap baik.

BAB IV : PEMBAHASAN**Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja**

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	R tabel	Ket
Lingkungan kerja (X_1)				
- $X_{1,1}$	0,887	>	0.291	Valid
- $X_{1,2}$	0,897	>	0.291	Valid
- $X_{1,3}$	0,910	>	0.291	Valid
- $X_{1,4}$	0.921	>	0.291	Valid
- $X_{1,5}$	0.862	>	0.291	Valid

Data Primer yang diolah 2015 (Lampiran V)

Hasil Uji Validitas Komunikasi

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	R tabel	Ket
Komunikasi (X_2)				
- $X_{2,1}$	0,849	>	0.291	Valid
- $X_{2,2}$	0,834	>	0.291	Valid
- $X_{2,3}$	0,878	>	0.291	Valid
- $X_{2,4}$	0.798	>	0.291	Valid
- $X_{2,5}$	0.868	>	0.291	Valid

Tabel 4.6**Hasil Uji Validitas Kepemimpinan**

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	r tabel	Ket
Kepemimpinan (X_3)				
- $X_{3,1}$	0.849	>	0.291	Valid
- $X_{3,2}$	0.834	>	0.291	Valid
- $X_{3,3}$	0.878	>	0.291	Valid
- $X_{3,4}$	0.798	>	0.291	Valid
- $X_{3,5}$	0.868	>	0.291	Valid

Data Primer yang diolah 2015 (Lampiran V)

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel dengan Indikatornya	R hitung	>/<	r tabel	Ket.
Kinerja pegawai (Y)				
- $Y_{,1}$	0.852	>	0.291	Valid
- $Y_{,2}$	0.870	>	0.291	Valid
- $Y_{,3}$	0.827	>	0.291	Valid
- $Y_{,4}$	0.823	>	0.291	Valid
- $Y_{,5}$	0.713	>	0.291	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha
1.	Lingkungan kerja (X_1)	0.877
2.	Komunikasi (X_2)	0.919 R^2
3.	Kepemimpinan(X_3)	0.900
4.	Kinerja pegawai (Y)	0.891

=

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	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
	Kepemimpinan	.186	.079	.240	2.344 .024

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

BAB V : PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,187. Sedangkan untuk nilai t_{hitung} (3.748) > t_{tabel} (1,684) dan $sign.(0,000) < sign \alpha$ (0,05). artinya apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang semakin meningkat pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,379. Sedangkan untuk nilai t_{hitung} (5,358) > t_{tabel} (1,684) dan $sign.(0,000) < sign \alpha$ (0,05). Artinya semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang meningkat pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang . Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,238. Sedangkan untuk nilai t_{hitung} (4,129) > t_{tabel} (1,684) dan $sign.(0,000) < sign \alpha$ (0,05). Artinya semakin meningkat iklim organisasi maka kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Semarang meningkat pula.

Berdasarkan hasil uji F bahwa penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual, sedangkan hasil uji F hitung (43.869) > F tabel (2,83).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh antara independen variabel iklim organisasi kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap dependen variabel kinerja karyawan adalah sebesar 70,0 % sedangkan sisanya sebesar 30,0 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian di atas.

5.2 Saran

Setelah mengetahui kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran antara lain :

1. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang hendaknya meningkatkan motivasi karyawan terutama dalam pemberian pengarahan, yang dilakukan pada waktu brifing, atau rapat, dengan begitu akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang hendaknya meningkatkan sistim iklim organisasi yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari. Selain itu perlu ditekankan pula agar karyawan mengaplikasikan pengalaman pribadi dalam pemecahan masalah yang dihadapi dalam dunia kerja. Jika perlu dilakukan pemantauan dan pengawasan oleh para pimpinan untuk mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan metode kerja yang telah diperoleh selama dalam bekerja.
3. Selain itu agar diadakan peningkatan kepemimpinan terhadap karyawan seperti halnya mengikuti pendidikan atau pelatihan kepemimpinan yang diadakan oleh suatu lembaga, atau belajar dengan orang lain yang telah berhasil dalam memimpin suatu organisasi atau instansi yang ada di Kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, 2006, *Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah* JRBI Volume 2, Nomor 2 Juli 2006 ; 165 - 180
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin, 2011, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi, XI Yogyakarta Pustaka Offset
- Cahyono. Cahyo,(2012), *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri*, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 1, Juni 2012
- Cardoso Gomes. Faustino, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi
- Drucker, Peter F. 1970. *Management, Tasks, Responsibility*. London: William Heineman Ltd.
- Edgar H. Schein, 1991. *Organizasional Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Josesey – Bass Publisher.
- Gibson, et. al. 1997, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Penrbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hartanto. Agus, Utami. Sri. Setyaningsih,(2010) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 58 – 67, Fakultas

- Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- Hartono, 2011, **Statistik Untuk Penelitian, Pustaka Pelajar**, Zanaf Publishing, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- , 2010, **Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasan M. Iqbal.2002, **Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**, Ghalia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Aksara Jakararta
- Husnan, Heidjrachman, 2000, **Manajemen Personalia**, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Husnan, Suad,2002, **Manajemen Produksi dan Operasional**, BPEFE, Yogyakarta.
- Ingsih, Dian Venti Riandani,(2014), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang
- Iqbal, M. Hasan, 2002, **Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**, Ghalia, Jakarta.
- Jackson, John. H & L. Mathis, Robert. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Salemba Emban Patria.
- Keith Davis, *Human Behavior at Work 1985* **Organizational Behavior, New Delhi, tata Mc.** Graw Hill Publishing Company.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*. International Edition, Seventh Edition. McGraw-Hill. New York. 1995.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Penerbit Rosdakarya Bandung.
- Mardalis, 2007, **Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal**, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu, 2002, **Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Nicko Permana Putra. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang. Dokumen Karya ilmiah. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Pabundu Tika. Moh, 2010, **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**,

- Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Phithi Sithi Amnuai, 1989. *How to Built a Corporation Culture*, Majalah Asian Manager, The Asian Institute Of Manajement
- Purnomo, Agus, (2012), Pengaruh kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepeimpinan terhadap kenerja karyawan PT. ADI MITRA PRATAMA Semarang, Jurnal Dinamika Manajement Vol. 1 No. 5 Juli 2012
- Robbins, P. Stephen., 2006, ***Perilaku Organisasi***, Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia,
- Sedarmayanti, 2007 ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*** Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2006, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta,
- Simamora, Henry 2005, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Stoner, James A.F., Freeman, R. Edward, Gilbert, Daniel R. Jr. *Management*. Sixth Edition. Prentice Hall, Inc. New Jersey. 1986
- Subagyo, Pangestu, PS, Djarwanto., dan 1996, Statistik Induktif, Edisi Keempat, BPEFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Alfabeta.
- Suhendra K., 2008, ***Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas Kehidupan*** Penerbit, Mandar Maju Bandung
- Sukmasari. Hentry, (2011) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang Jurnal Tesis UDINUS Semarang,
- Sutrisno, Edy, 2009, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Uci Yulianti, 2006, ***Manajemen Internasional Suatu Tinjauan Sumberdaya Manusi***, UMM Press, Malang
- Utami, Fitri Cinta (2014), Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo), Naskah Publikasi, Universitas Muhamdiyah Surakarta.
- Umar, Husein. 2003, ***Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi***. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- , 2009, ***Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi***.

Penerbit PT. Gramedia
Pustaka Utama. Jakarta.

Wirawan, 2009, ***Budaya dan Iklim
Organisasi***, Penerbit Salemba
Empat, Jakarta.