PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DISPERINDAG KOTA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

CHRISTI ANDAYANI

NPM : 11.1.02.02.0020

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Jalan K.H. Achmad Dahlan No. 76 Kediri Telepon (0354) 771576

2016

Skripsi oleh :

CHRISTI ANDAYANI

NPM : 11.1.02.02.0020

Judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DISPERINDAG KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian / Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal : 15 Desember 2015

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Sri Aliami	**Dr. Hamzah Gunawan**
NIDN. 0716086403	**NIDN. 0520115901**

ii

Skripsi oleh :

CHRISTI ANDAYANI
NPM : 11.1.02.02.0020

Judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN,KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DISPERINDAG KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
Pada tanggal : 06 Januari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Sri Aliami
2. Penguji I : Drs.Ec.Ichsannudin, M.M.
3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

iii

ABSTRAK

Christi Andayani: Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Disperindag Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2015.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, dan Budaya Organisasi.

Dalam era globalisasi dan seiring dengankemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembanganyang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan.Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitaspelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Disperindag Kota Kediri ? (2) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Disperindag Kota Kediri ? (3) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Disperindag Kota Kediri ? (4) Bagaimana pengaruh kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Disperindag Kota Kediri ?

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi atau korelasional yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Disperindag Kota Kediri sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner.

Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan budaya organisasi (X3) secara parsial ataupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Disperindag Kota Kediri. Dengan hasil uji F sebesar 28.526 signifikansi F 0,000 dan diperole nilai hitung uji t untuk variabel kepemimpinan (X1) 2,152. Variabel komunikasi (X2) 3,408 sedangkan untuk variabel budaya organisasi (X3) sebesar 2,293. Dengan tingkat signifikansi kepemimpinan (X1) sebesar 0,037, komunikasi (X2) sebesar 0,001 dan budaya organisasi (X3) sebesar 0,026.

Berdasarkan penelitian ini disarankan kepada Disperindag Kota Kediri untuk selalu memberikan dorongan dan semangat kerjadalam menumbuhkan rasa kebersamaan bekerja sama dan memperhatikan pengaruh komunikasi yang efektif dalam bekerja serta menciptakan budaya organisasi yang baik.

I. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan - perubahan. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan sebagai kompensasi telah menyetor pajak pada pemerintah, seringkali dibuat tidak puas dengan memperoleh pelayanan yang kurang menyenangkan. Seharusnya sebagai pegawai pemerintahan daerah dalam hal melakukan pembangunan daerah tentunya harus didukung dengan kemampuan pegawai negeri yang berkualitas. Untuk itu perlu adanya pengembangan kinerja pegawai negeri sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Kepala Disperindag Hj. Yetty Sisworini mengungkapkan bahwa sama seperti instansi pemerintah lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil, kantor Disperindag Kota Kediri juga demikian. masih banyak keluhan - keluhan masyarakat yang menyatakan buruknya kinerja pegawai negeri sipil dalam pemberian pelayanan bagi masyarakat.

Kinerja adalah prestasi kerja dari seseorang karyawan atau lebih dalam pelaksanaan pekerjaan,sedangkan penilaian prestasi kerja atau penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaan masing - masing secara keseluruhan dengan tepat, cepat, dan berkualitas sesuai dengan ketentuan yang telah ada. Sedangkan menurut (Robbins, 2001) dalam (Setiawan, 2008 : 1) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tetentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu fungsi potensi, untuk mencapai dan mempertahankan kinerja yang memerlukan berbagai proses organisasional yang memungkinkan orang maupun program mewujudkan potensi sepenuhnya, maka kebutuhan

untuk mencapai dan mempertahankan kinerja menentukan target kemampuan organisasi.

Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Tanpa adanya pemimpin yang arif dan bijaksana akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Hal ini telah terbukti dengan adanya pemimpin yang belum siap menjadi seorang pemimpin sehingga dalam masa kepemimpinannya selalu mengacu pada teori dan tidak melihat kondisi lapangan yang sesungguhnya yang menyebabkan masa kepemimpinannya tidak banyak ditaati oleh karyawannya. Menurut Rivai (2009 : 2) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan menurut Handoko (2003 : 294), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan Effendy (2000 : 13). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain Handoko (2002 : 30). Tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi : pentransferan makna di antara anggota – anggotanya. Hanya lewat pentransferan makna dari satu orang ke orang lain informasi dan gagasan dapat dihantarkan.

Selain itu, salah satu hal yang bernilai penting dalam peningkatan kinerja selain kepemimpinan dan komunikasi kepada karyawan adalah budaya organisasi.Budaya organisasi menurut Pabundu (2008 : 4), merupakan pokok penyelesaian masalah - masalah baik eksternal maupun internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskannya kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memaham, memikirkan dan merasakan terhadap masalahnya. Budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma - norma perilaku yang diikuti oleh para anggota

organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DISPERINDAG KOTA KEDIRI".**

II. METODE

Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2000 : 135), pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standart kerja yang telah ditetapkan sebelum dan bahkan dapat melebihi standart yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu adalah sebagai berikut : "tujuan, ukuran dan penilaian". Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategis untuk meningkatkan kinerja, tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kinerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil.Walaupun demikian penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seseoran personel telah mencapai kinerka yang diharapakan dan setelah itu dilakukan penilaian kinerja. Ada beberapa definisi mengenai kinerja dari beberapa para ahli, yakni antara lain :

- Menurut Wibowo (2011 : 7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaa n tersebut.Kinerja adalah tentang apa yang dikrjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2001 : 169), Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (*Leader*). Pemimpin (*Leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

- Menurut Wibowo (2011 : 91), Kepemimpinan (*Leardership*) adalah tentang mengupayakan orang dari atas sampai ke bawah dalam organisasi memperbaiki kinerjanya.

Komunikasi

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan, mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik atasan maupun para pegawai di lingkungan instansinya sendiri.

- Menurut Effendy (2000 : 13), Komunikasi adalah Proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang - lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tetentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tetentu yang diharapkan

Budaya Organisasi

Menurut James L (2006 : 30 – 31), menyatakan budaya pada dasarnya mengandung pola eksplisit dari dan untuk perilaku yang dibutuhkan dan diwujudkan hasil kelompok manusia secara berbeda termasuk benda - benda ciptaan manusia, inti utama dari budaya terdiri dari ide tradisional dalam arti terseleksi dan tertanam pada nilai yang menyertai. Istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan atau instansi, karena pada umumnya perusahaan atau instansi adalah dalam bentuk sebuah organisasi. Menurut Sutrisno (2010 : 2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai - nilai *(values*), keyakinan - keyakinan (*beliefs*), asumsi - asumsi *(assumptions*), atau norma - norma yang telah lama berlaku, disepakati atau diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku atau pemecahan masalah - masalah organisasinya.

- Menurut Robbins dan Judge (2008 : 256), berpendapat bahwa budaya organisasi (orgaizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota - anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins dan Judge juga mengatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh anggotanya yang sekaligus menjaadi pembeda dengan organisasi lain.

Menurut Rivai (2009 : 373), budaya ada tiga tingkat yaitu artifact, nilai - nilai yang didukung (*espoused values*) dan asumsi yang mendasari (*basic assumptions*). *Arifactt* yaitu hal – hal yang ada untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya, dalam artifact termasuk produk, jasa bahkan pola tingkah laku dari anggota sebuah organisasi dan artifact ini menurut schein adalah budaya organisasi tingkat pertama. *Espoussed Values* adalah alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung cara melakukan sesuatu ini merupakan budaya organisasi tingkat kedua. Budaya organisasi tingkat ketiga, basic assumption yaitu keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi.

Penelitian Terdahulu

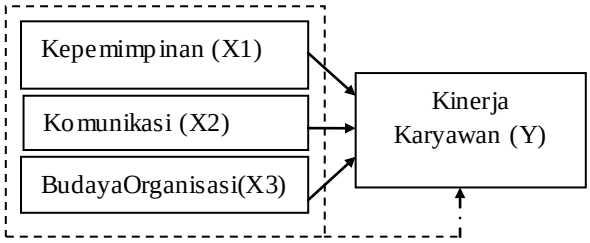
Sebagai bahan pertimbangan dari penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca yaitu sebagai berikut:

1. Nursasongko (2012) dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungaan Kerja dan Kompensi terhadap Kinerja Pegawai. Teknis analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja, selanjutya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi terhadap kinerja.
2. Mulyani (2012) dengan judul Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Teknis analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Variabel efektifitas komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pratiwi (2012) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang. Teknis analisis data dilakukan dengan

menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar:



Hipotesis

H_1 : Kemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Disperindag Kota Kediri.

H_2 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Disperindag Kota Kediri

H_3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Disperindag Kota Kediri

H_4 : Kemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Disperindag Kota Kediri.

Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)
   Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)
2. Variabel Independen (Variabel Bebas)
   Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), budaya organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

1). Kualitas (Y1,1)

Kualitas adalah: ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan - tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakanya sesuai dengan ketentuan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang

dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2). Kuantitas (Y1,2)

Kuantitas dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, ini berarti berkaitan dengan jumlah keluaran yang dikerjakan.

3). Ketepatan Waktu (Y1,3)

Batas waktu yang diberikan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan. Karena bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

4). Efektivitas (Y1,4)

Persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi, ini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang ada.

5). Kemandirian (Y1,5)

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Di ukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjannya masing – masing yang dapat menjadikan karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan kepadannya .

6). Komitmen kerja (Y1,6)

Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Sehingga dengan adannya komitmen kerja maka para karyawan akan dapat

mengukur tingkat kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan dari kantor sesuai dengan jabatan masing - masing karyawan.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan variabel – variabel yang diteliti maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi atau korelasional. Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berbentuk angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah: pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan, dan Energi (Disperindag), Jalan Penanggungan No. 7 Kota Kediri. Adapun waktu penelitian dilakukan dari bulan Mei – September 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Disperindag pada Tahun 2015 dengan jumlah 50 orang karyawan, sedangkan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi yaitu sebanyak 50 orang dengan menggunakan teknik smpling jenuh.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuisioner dan wawancara, sedangkan untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini diukur dengan menggunakan metode skala *Likert* (*Likert's Summated Ratings*).

Validitas Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010 : 144) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan apat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010 : 221) realibilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul dan karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan
2. Studi Lapangan
   a. Kuisioner

b. Wawancara

Teknis Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005 : 110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganngu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005 : 91 - 92) uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak ada kolerasi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005 : 95) uji autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi maka dinamakan problem autokolerasi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak mempunyai masalah autokolerasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005 : 105) uji hetero kedalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah data terkumpul, selanjutnya adalah melakukan analisis data. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda Yaitu untuk mengukur penaruh seberapa jauh pengaruh variabel kepemimpina, komunikasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS maka dapat dirumuskan sebagai berikut Sudarmanto (2005 :161) :

$$\mathbf{Y = a + \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + \beta X3 + e}$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β1 = Koefisien regresi kepemimpinan kerja

β2 = Koefisien regresi komunikasi

β3 = Koefisien regresi budaya organisasi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Komunikasi

X3 = Budaya Organisasi

e = Standart error

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2005 : 83), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel dependen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan.

4. Uji hipotesis

1). Uji t – Tes (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satuvariabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

2). Uji F – Tes (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dengan baik atau apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikasi terhadap variabel terikat secara bersama – sama.

II. HASIL DAN KESIMPULAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Tugas pokok dan fungsi Dinas Perindustrian,Perdagangan,Pertambangan dan Energi adalah unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang perindustrian,perdagangan,pertambangan, dan energi. Serta para karyawannya dipimpin oleh seorang kepala dinas yang dalam melaksanakan tugasnnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Karakteristik Responden

Kuisioner yang disebarkan sebanyak 50 eksemplar. Krakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Pengelompokan responden dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian bertujuan untuk menjelaskan secara deskriptif mengenai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan budaya organisasi (X3).

Uji Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti dan semua variabel penelitian dinyatakan valid. Selain itu juga menggunakan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur obyek yang sama dan semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas

      Berdasarkan uji normalitas, dapat diketahui bahwa dari data yang ada variabel tersebut menggambarkan garis regresi linier, karena titik – titik terletak mendekati atau sekitar garis lurus. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuisioner adalah valid, karena jawaban responden tentang motivasi, komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan menyebar diantara garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

   b. Uji Multikolinearitas

      Berdasarkan uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari batas maksimal 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,1. Sehingga variabel independen tersebut tidak menunjukan adannya gejala multikolinearitas (tidak ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel independen lainnya).

   c. Uji Autokorelasi

      Berdasarkan uji autokorelasi dapat diketahui bahwa **Du < Dw < 4 - Dn**, nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 1.908. Nilai Du = 1,67 sehingga 4 – Du = 4 – 1,67 = 2,33. Sesuai dengan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelititan ini.

   d. Uji Heteroskedastisitas

      Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukan tidak terdapat pola yang jelas dari

titik – titik tersebut. Hal ini ditunjukan dengan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan hal ini menunjukam bahwa model regresi tidak memiliki gejala adannya heeroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan dalam model regresi ini.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel 4.13 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = a + b1 . X1 + b2 . X2 + b3 . X3 + e

= 1,224 + 0,333 X1 + 0,247 X2 + 0,156 X3

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0.411. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja mampu menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 41,1%.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t – Test

Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Disperindag Kota Kediri, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis ini teruji secara empiris.

b. Uji F – Test

Dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 12, 400 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005 maka dapat dinyatakan bahwa varibel independen yang meliputi kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini secara umum dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan perhitungan di atas menunjukan bahwa Ho di tolak dan Ha di terima atau dengan kata lain secara serempak atau (simultan) kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan budaya organisasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* 41,1% dapat di jelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari presentase tersebut menunjukan bahwa masih terdapat pengaruh dari faktor lain yang tidak teliti pada penelitian ini yaitu

sebesar 58,9%.

Kesimpulan, Implikasi dan Saran

1. Kesimpulan

   Kesimpulan pada penelitian ini secara umum dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh bersama – sama atau secara simultan motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disperindag Kota Kediri.

2. Implikasi

   a. Implikasi Teoritis

      Menurut Bangun (2012 : 230) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Sehingga untuk mencapai standar tersebut maka para karyawan perlu adanya pemberian motivasi yang baik dari pimpinan, komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang nyaman.

   b. Implikasi Praktis

      Pemberian motivasi kerja, komunikasi yang efektif serta lingkungan kerja yang nyaman pada karyawan Disperindag Kota Kediri sudah cukup baik. Namun untuk menjaga kestabilan kinerja para karyawan agar tetap baik perlu adanya perhatian yang penuh terhadap cara kerja karyawan dan seorang pimpinan harus bisa menghargai kinerja para karyawanya agar mereka merasa dihargai hasil kerjanya.

3. Saran

   a. Bagi Peneliti Selanjutnya

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pembelajaran dan memperluas wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga peniliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan berbagai macam variabel lain yang berbeda dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

   b. Bagi Kantor Disperindag

      Hasil penilitian ini diharapkan dapat memberikan semangat dan acuan bagi pimpinan untuk meningkatkan mutu dan kualitas kinerja khususnya untuk para karyawan Disperindag Kota Kediri dengan memperhatikan pemberian motivasi yang baik terhadap para karyawan, menerapkan komunikasi yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga kesejahteraan dan ketentraman dalam bekerja akan tercipta sesuai dengan yang diinginkan para karyawan.

   c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan semangat maupun motivasi kerja para karyawan Disperindag untuk lebih meningkatkan kualitas kerjannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan bersama pada Kantor Disperindag Kediri senang dengan hasil kerja para karyawan.

Daftar Pustaka

Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta

Effendy.2000. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya.

Ghozali, Imam. 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani,2000, *Manajemen Edisi Dua*. Yogyakarta:BPFE.

Handoko T. Hani. 2002. "*Manajemen*" *Edisi Kedua*. Cetakan ketigabelas. Yogyakarta.

Handoko, T. Hani,2003, *Manajemen, BPFE*, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.

Mathis, Robert L dan Jackson, John. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.

Mulyani. 2012. *Pengaruh Efektifitas Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang*.

Nursasongko. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungaan Kerja dan Kompensi Terhadap Kinerja Pegawai*.

Pabundu, M. T. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta.Bumi Aksara.

Pratiwi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang*.

Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Setiawan, Kharisma, 2008, *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan bagian Bengkel PT. Nasmoco Penuda Semarang, Skripsi,Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Soegijapranata,Semarang*.

Sudarmanto, G. 2005.*Analisis Linier Ganda dengan SPSS*. Yogjakarta :Penerbit Graha Ilmu.

Wibowo.2011.*Manajemen Kinerja*. Jakarta :Rajawali Pres.