

**PENGARUH PEMBERDAYAAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN
SEMARANG**

**Oleh :
Aslichatin**

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang

ABSTRAK:

Latar belakang masalah penelitian ini yaitu pegawai enggan diberdayakan karena merasa mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menolak terhadap program pemberdayaan, masih terjadi distorsi dan miskomunikasi yang berakibat menimbulkan prasangka negatif, lingkungan kerja kurang mendapat perhatian yang serius karena lebih mengedepankan sisi administrasi dibandingkan dengan faktor pendukung lainnya, kinerja pegawai mengalami penurunan disebabkan oleh beban kerja bertambah dan kurang mempunyai inisiatif kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang. Teori yang digunakan menurut Priansa (2016) untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan organisasi salah satunya melalui pemberdayaan pegawai. Menurut Newstorm dalam Kaswan (2015) komunikasi yang jelas dan efektif akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Nitisemito dalam Maulana (2015) lingkungan kerja yang kondusif akan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dapat tercapai dengan optimal.

Jenis penelitian asosiatif. Populasi dan sampel 43 responden dengan teknik sampel total atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji instrumen menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data menggunakan korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted R square*), uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai regresi berganda $Y = 10,857 + 0,364X_1 + 0,250X_2 + 0,187X_3$. Nilai determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,541 artinya pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,1%. Uji t secara parsial menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 4,149 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 2,578 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 2,340 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$. Uji F secara simultan menunjukkan bahwa pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} 17,530 > F_{tabel} 2,850$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : pemberdayaan, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

A. PENDAHULUAN

Menurut Mondy *et.al* dalam Priansa (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi yang tidak memiliki pegawai yang berkualitas atau tidak berkompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kendatipun telah memiliki pegawai yang berkualitas, tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap organisasi akan jauh dari harapan. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada saat pra penelitian ditemukan permasalahan yang kaitannya dengan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang diantaranya masih ditemui pegawai yang mengeluh terhadap beban kerja bertambah, kurang teliti dan rapi dalam membuat laporan kerja sehingga mendapat teguran dari atasan, kemandirian pegawai dalam bekerja masih kurang sehingga masih memerlukan bantuan atau arahan dari rekan kerja atau atasan, kurang mempunyai inisiatif kerja mengakibatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan faktor-faktor pendukungnya diantaranya faktor pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberdayaan. Khan dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan hubungan antar individu yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen organisasi. Pemberdayaan penting dilakukan untuk meningkatkan kapasitas atau kemampuan pegawai, baik kapasitas secara fungsional maupun secara konseptual. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada saat pra penelitian ditemukan permasalahan yang kaitannya dengan pemberdayaan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang diantaranya masih ditemui keengganan pegawai untuk diberdayakan karena merasa kemampuan yang dimiliki sekarang sudah cukup dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga muncul penolakan terhadap program pemberdayaan sebagai contoh : malas mengikuti diklat berbasis kompetensi dengan berbagai alasan yaitu faktor usia, kelambanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan kurangnya memahami pekerjaan karena keterbatasan kemampuan dan penempatan kerja tidak sesuai dengan pendidikan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Athoillah (2010) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses timbal balik antara komunikator sebagai pengirim dan komunikan sebagai penerima pesan, dan yang menciptakan suatu tindakan yang sama untuk mencapai tujuan. Sedangkan Ngalimun (2017) berpendapat komunikasi merupakan suatu proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima. Komunikasi menuntut adanya partisipasi dan kerjasama dari pelaku yang terlibat. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada saat pra penelitian ditemukan permasalahan yang kaitannya dengan komunikasi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang diantaranya masih terjadi distorsi dalam berkomunikasi artinya kurang tepat atau perbedaan arti yang dimaksudkan oleh pengirim (pimpinan/bawahan) dengan interpretasi penerima (pimpinan/bawahan), Komunikasi tidak sesuai yang diharapkan karena pesan yang dikirim tidak dapat tersampaikan dengan baik yang disebabkan adanya perbedaan penafsiran karena ketidakjelasan dalam penyampaian atau penerima pesan sehingga muncul miskomunikasi akibat menimbulkan prasangka negatif. Komunikasi kurang efektif sebagai contoh informasi putus ditengah jalan karena kelalaian kepala bagian/kepala seksi akibat informasi dari pimpinan tidak sampai ke semua pegawai tingkat bawah, informasi dikirim lewat email akibat sebagian pegawai tidak mengetahui informasi tersebut karena tidak semua pegawai diberi fasilitas dalam mengakses komputer.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Dewi (2014) lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerja yang dilakukan baik perorangan maupun kelompok. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada saat pra penelitian ditemukan permasalahan yang kaitannya dengan lingkungan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang diantaranya masih ditemui lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang yang mengabaikan faktor lingkungan kerjanya dan kurang mendapat perhatian yang serius karena lebih mengedepankan sisi administrasi dibandingkan dengan faktor pendukung lainnya. Sebagai contoh : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang letak dekat jalan raya sehingga suara bising kendaraan yang lewat akan terdengar sampai dalam kantor dikarenakan dinding/tembok tidak dilengkapi dengan kedap suara sehingga dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja, kurang sirkulasi udara di tempat kerja mengakibatkan pegawai di dalam ruangan kerja merasa panas karena kurang ventilasi, di ruang kerja tidak semuanya dipasang AC atau kipas angin yang berfungsi sebagai pendingin ruangan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberdayaan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang”**.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan secara parsial dan simultan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang.

D. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian asosiatif dan lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang yang beralamat di Jalan Pemuda No. 7 Telp (024) 6921160 , 6923063 Fax. (024) 6925222 Ungaran – 50511. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan (X_1), komunikasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Populasi dan sampel 43 responden dengan teknik sampel total atau sensus. Jenis data kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji coba instrumen menggunakan validitas diperoleh nilai r hitung 0,816 s/d 0,983 > r tabel 0,632 adalah valid. Reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas 0,977 s/d 0,992 > 0,70 standar cronbach alpha adalah reliabel/handal. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (adjusted R square), uji t dan uji F.

E. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Identitas Responden

Jenis kelamin responden mayoritas laki-laki dengan persentase 53,5%. Pendidikan responden mayoritas S1 dengan persentase 48,8%. Umur responden mayoritas 51-60 tahun dengan persentase 53,5%. Masa kerja responden mayoritas 21-30 tahun dengan persentase 32,6%.

2. Deskripsi Tanggapan Responden

- a. Tanggapan 43 responden mengenai 10 item pertanyaan berkaitan dengan variabel pemberdayaan diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 58% dan sisanya memberikan tanggapan setuju dengan persentase sebesar 42%.
- b. Tanggapan 43 responden mengenai 10 item pertanyaan berkaitan dengan variabel komunikasi diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 60% dan sisanya memberikan tanggapan setuju dengan persentase sebesar 40%.
- c. Tanggapan 43 responden mengenai 10 item pertanyaan berkaitan dengan variabel lingkungan kerja diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 67% dan sisanya memberikan tanggapan setuju dengan persentase sebesar 33%.
- d. Tanggapan 43 responden mengenai 10 item pertanyaan berkaitan dengan variabel kinerja pegawai diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 77% dan sisanya memberikan tanggapan setuju dengan persentase sebesar 23%.

3. Hasil Analisa Data Penelitian

a. Korelasi

1) Korelasi Sederhana

Tabel 1
Nilai Korelasi Sederhana

Variabel Penelitian	Korelasi Sederhana		
	Pemberdayaan	Komunikasi	Lingkungan Kerja
Kinerja Pegawai	0,648	0,557	0,378
Signifikansi	0,000	0,000	0,012

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 1 diatas dapat diketahui nilai korelasi sederhana variabel pemberdayaan memiliki hubungan kuat sebesar 0,648, komunikasi memiliki hubungan sedang sebesar 0,557 dan lingkungan kerja memiliki hubungan rendah sebesar 0,378 terhadap kinerja pegawai.

2) Korelasi Berganda

Tabel 2
Nilai Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,758^a	0,574	0,541	2,217

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 2 diatas dapat diketahui nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,758 secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

b. Regresi

1) Regresi Linier Sederhana

Tabel 3
Nilai Regresi Linier Sederhana
Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	25,287	4,145	6,100	0,000
Pemberdayaan	0,490	0,090	5,441	0,000

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 3 diatas, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai yaitu : $Y = 25,287 + 0,490X_1$. Nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 25,287 dan nilai pemberdayaan (X_1) sebesar 0,490 artinya pemberdayaan sama dengan 0 atau konstan/tetap, kinerja pegawai sebesar 25,287 atau pemberdayaan naik dengan nilai sebesar 0,490 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,490. Disimpulkan terdapat pengaruh positif secara statistik antara variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4
Nilai Regresi Linier Sederhana
Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	26,443	4,979	5,311	0,000
Komunikasi	0,462	0,108	4,293	0,000

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 4 diatas, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai yaitu : $Y = 26,443 + 0,462X_2$. Nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 26,443 dan nilai komunikasi (X_2) sebesar 0,462 artinya komunikasi sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja pegawai nilai tetap sebesar 26,443 atau komunikasi naik dengan nilai sebesar 0,462 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,462. Disimpulkan terdapat pengaruh positif secara statistik antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5
Nilai Regresi Linier Sederhana
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	34,639	5,030	6,886	0,000
Lingkungan Kerja	0,283	0,108	2,617	0,012

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 5 diatas, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu : $Y = 34,639 + 0,283X_3$. Dijelaskan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 34,639 dan nilai lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,283 artinya lingkungan kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja pegawai nilainya tetap sebesar 34,639 atau lingkungan kerja naik dengan nilai sebesar 0,283 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,283. Disimpulkan terdapat pengaruh positif secara statistik antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Nilai Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10,857	5,306
Pemberdayaan (X_1)	0,364	0,088
Komunikasi (X_2)	0,250	0,097
Lingkungan Kerja(X_3)	0,187	0,080

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 6 diatas, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda yaitu : $Y = 10,857 + 0,364X_1 + 0,250X_2 + 0,187X_3$. Hasil persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta (a) = 10,857 artinya pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja diasumsikan 0 atau konstan/tetap, maka kinerja pegawai nilai tetap sebesar 10,857.
- Nilai regresi (b_1) = 0,364 artinya pemberdayaan berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu komunikasi dan lingkungan kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap, maka setiap kenaikan 1% pada kinerja pegawai akan berpengaruh pada kenaikan pemberdayaan sebesar 0,364.
- Nilai regresi (b_2) = 0,250 artinya komunikasi berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu pemberdayaan dan lingkungan kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap, maka setiap kenaikan 1% pada kinerja pegawai akan berpengaruh pada kenaikan komunikasi sebesar 0,250.
- Regresi regresi (b_3) = 0,187 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya pemberdayaan dan komunikasi sama dengan 0 atau konstan/tetap, maka setiap kenaikan 1% pada kinerja pegawai akan berpengaruh pada kenaikan lingkungan kerja sebesar 0,187.

c. Determinasi (Adjusted R Square)

Tabel 7
Nilai Determinasi (Adjusted R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,758 ^a	0,574	0,541	2,217

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 7 diatas dapat diketahui nilai determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,541 artinya variabel pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,1%. Sedangkan sisanya 45,9% (100-54,1%) dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

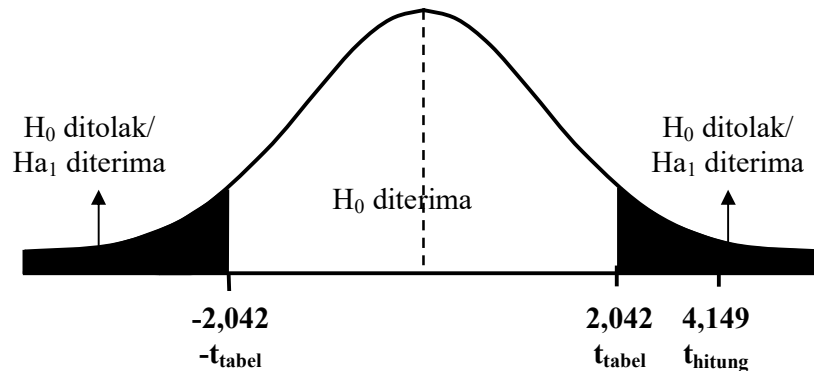
Tabel 8
Nilai Uji t (Parsial)

Model	Koefisien Uji t	Sig.
1 (Constant)	2,046	0,048
Pemberdayaan (X ₁)	4,149	0,000
Komunikasi (X ₂)	2,578	0,014
Lingkungan Kerja(X ₃)	2,340	0,024

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 8 diatas hasil uji t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut :

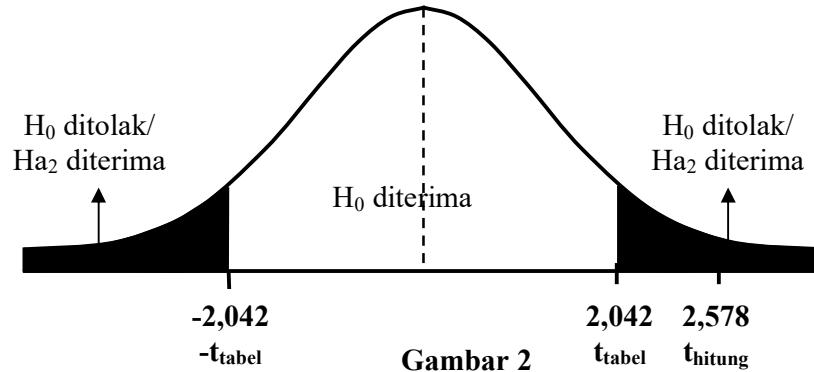
- a) Nilai t_{hitung} 4,149 > t_{tabel} 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H₀ ditolak atau Ha₁ diterima. Maka Ha₁ yang menyatakan diduga pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat diterima. Gambar uji t variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1

Uji t Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai

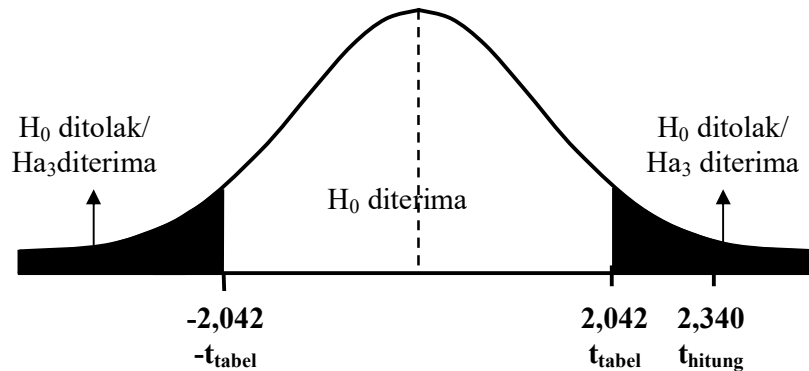
- b) Nilai t_{hitung} 2,578 > t_{tabel} 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,014 < 0,05 sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H₀ ditolak atau Ha₂ diterima. Maka Ha₂ yang menyatakan diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat diterima. Gambar uji t variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2

Uji t Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

c) Nilai t_{hitung} 2,340 > t_{tabel} 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,024 < 0,05 sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H₀ ditolak atau Ha₃ diterima artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka Ha₃ yang menyatakan diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat diterima. Gambar uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 3

Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

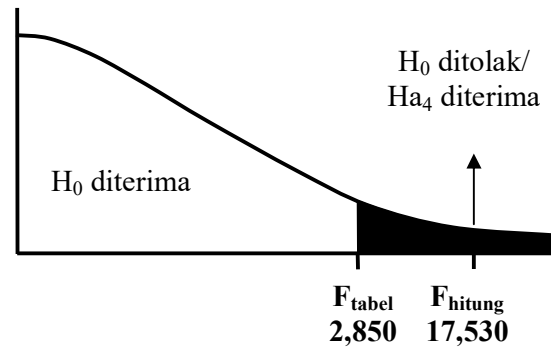
2) Uji F (Simultan)

Tabel 9
Nilai Uji F (Simultan)

Model	Koefisien Uji F	Sig
1 Regression	17,530	0,000

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 9 tersebut diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} 17,530 > F_{tabel} 2,850 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga nilai F_{hitung} terletak pada daerah H₀ ditolak atau Ha₄ diterima artinya ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Maka Ha₄ yang menyatakan diduga pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat diterima. Gambar uji F variabel pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4
Uji F (Simultan)

F. PEMBAHASAN

Hasil korelasi sederhana variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,648 artinya pemberdayaan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi linier sederhana variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dapat dituliskan $Y = 25,287 + 0,490X_1$ artinya pemberdayaan sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja pegawai nilai tetap sebesar 25,287 atau pemberdayaan semakin baik dengan nilai sebesar 0,490 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,490 disimpulkan terdapat pengaruh positif secara statistik antara variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t secara parsial variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai nilai $t_{hitung} 4,149 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan terhadap kinerja pegawai maka H_{a1} yang menyatakan diduga pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik pemberdayaan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang melakukan pemberdayaan pegawai untuk meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri serta tanggung jawab pegawai sesuai fungsi dan pekerjaannya untuk pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri dan Ardana (2016), Rasjid dan Maramis (2017), Warsidi (2012) menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat teori menurut Luthans dalam Saputra (2014) yang menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai dapat memaksimalkan kemampuan setiap individu agar pegawai merasa lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini berguna untuk meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai meningkat. Sedangkan Priansa (2016) mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan organisasi salah satunya melalui pemberdayaan pegawai. Agar pemberdayaan pegawai dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi yaitu meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan organisasi perlu memberikan dorongan atau motivasi kerja yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan pegawai untuk diberdayakan. Pegawai yang diberdayakan dengan baik dan tepat akan mampu menghasilkan kinerja pegawai yang optimal dan memberikan kontribusi yang optimal bagi kinerja organisasi.

Hasil korelasi sederhana variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai nilai sebesar 0,557 artinya komunikasi memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi linier sederhana variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dituliskan $Y = 26,443 + 0,462X_2$ artinya komunikasi sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja

pegawai nilai tetap sebesar 26,443 atau komunikasi semakin baik dengan nilai sebesar 0,462 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,462. Disimpulkan terdapat pengaruh positif secara statistik antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t secara parsial variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai nilai $t_{hitung} 2,578 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Maka H_{a2} yang menyatakan diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik dalam berkomunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif dan tepat dapat memberikan manfaat bagi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang antara lain :memberikan pengaruh yang positif, menumbuhkan keakraban antar pegawai, kepekaan terhadap masalah pekerjaa, menyamakan persepsi yang berbeda, memudahkan bertkar pengalaman, memudahkan mensosialisasikan peraturan dan program kerja, menghindari konflik kerja sehingga mendorong kinerja pegawai lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusmawati (2016), Wardhani *et.al* (2016) dan Panjaitan (2016) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat teori menurut Newstorm dalam Kaswan (2015) menyatakan bahwa untuk mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya komunikasi yang efektif sehingga kinerja pegawai dapat berjalan dengan maksimal. Efektivitas komunikasi perlu ditingkatkan demi tercapainya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi. Tugas pimpinan dalam perusahaan atau instansi dapat berjalan dengan maksimal jika menggunakan komunikasi yang jelas, baik dan efektif dalam berhubungan dengan pegawai. Komunikasi yang jelas dan efektif akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil korelasi sederhana variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai nilai sebesar 0,378 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang rendah terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi linier sederhana variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dituliskan $Y = 34,639 + 0,283 X_3$ artinya lingkungan kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja pegawai nilai tetap sebesar 34,639 atau lingkungan kerja semakin baik dengan nilai sebesar 0,283 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,283 disimpulkan terdapat pengaruh positif secara statistik antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai nilai $t_{hitung} 2,340 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka H_{a3} yang menyatakan diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki gairah dan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang meliputi penggunaan warna tembok ruang kerja tidak menyilaulan mata, penerangan cukup, aman, bersih, nyaman, ruang gerak leluasa, struktur kerja jelas, adanya perhatian dan dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja baik dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusmawati (2016), Wardhani *et.al* (2016) dan Panjaitan (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat teori menurut

Nitisemito dalam Maulana (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misal, kebersihan, keamanan, penerangan, pengontrolan suara gaduh dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dapat tercapai dengan optimal.

Hasil korelasi berganda nilai sebesar(R) sebesar 0,758 artinya pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi linier berganda dapat dituliskan $Y = 10,857 + 0,364X_1 + 0,250X_2 + 0,187X_3$. Hasil uji F secara simultan nilai $F_{hitung} 17,530 > F_{tabel} 2,850$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Maka H_{a4} yang menyatakan diduga pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat teori menurut Mulyadi (2015) mengatakan bahwa pegawai mempunyai peran yang sangat besar bagi organisasi. Semua kalangan harus menyadari bahwa pegawai dalam organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Pegawai adalah aset yang tak ternilai bagi organisasi. Maka dari itu pegawai harus dipelihara dan dipertahankan melalui pemberdayaan pegawai sehingga mampu mengoptimalkan kemampuannya, Efektifitas dalam berkomunikasi ditingkatkan sehingga pegawai dapat berkomunikasi dengan jelas dan tepat dan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat mendorong pegawai untuk lebih semangat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan optimal.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 4,149 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{a1} yang menyatakan diduga pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat diterima.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 2,578 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$ maka H_{a2} yang menyatakan diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 2,340 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$ maka H_{a3} yang menyatakan diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat diterima.
4. Pemberdayaan, komunikasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} 17,530 > F_{tabel} 2,850$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{a4} yang menyatakan diduga pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat diterima.

H. SARAN

Perolehan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang. Oleh karena itu, penulis mengajukan beberapa saran berikut :

1. Dari tanggapan responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan variabel pemberdayaan dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 58,1%. Saran yang dapat diberikan adalah pemberian kesempatan dan kemudahan bagi pegawai untuk melanjutkan studi minimal sampai strata 1 (S1). Pegawai yang telah di ikutkan dalam pelatihan/diklat bidang tertentu agar di tempatkan sesuai dengan bidang pekerjaan atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.
2. Dari tanggapan responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan variabel komunikasi dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 60,5%. Saran yang dapat diberikan adalah segera menyampaikan segala informasi yang diperlukan dengan cepat, lengkap dan jelas serta menjalin hubungan komunikasi dengan dialog secara terbuka dan efektif lebih sering diimplementasikan terutama komunikasi antara bawahan dengan pimpinan, pimpinan dengan bawahan dan sesama rekan kerja untuk mengantisipasi/menghindari agar tidak terjadi *miscommunication* dan *distorsi* dikemudian hari yang dapat mengakibatkan konflik kerja.
3. Dari tanggapan responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 67,4%. Saran yang dapat diberikan adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti peningkatan lingkungan fisik berupa penambahan peralatan kantor seperti AC, kipas angin komputer serta perlunya beberapa perbaikan kondisi sarana dan prasarana kantor agar menunjang para pegawai dalam bekerja. Memperbaiki lingkungan kerja psikis seperti menjalin hubungan yang harmonis antar pegawai.
4. Dari tanggapan responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 76,7%. Saran yang dapat diberikan adalah hendaknya pimpinan lebih peduli terhadap bawahannya, memberikan motivasi kerja dan memberikan kesempatan pada bawahan untuk lebih memiliki inisiatif kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 54,1% sehingga masih ada 45,9% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai seperti kedisiplinan, komitmen organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan sebagainya.

I. DAFTAR PUSTAKA

Athoillah, Anton. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung : Penerbit Pustaka Setia.

- Dewi, Nurul Rohana. (2014). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Taruna Sejahtera)*. Skripsi tidak diterbitkan. Salatiga : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN).
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja Dari Teori dan implementasi Sampai Bukti*. Cetakan Kesatu. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Maulana, Subechi. (2015). *Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Ngalimun. (2017). *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.
- Nurmiyati, N., & Alid, I. H. (2019). *Pemberdayaan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Melalui Kelompok Ekonomi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus: Desa Nyatnyono Ungaran Barat)*. BISECER (Business Economic Entrepreneurship), 2(2), 47-57.
- Panjaitan, Biller. (2016). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah sakit Daerah Cibabat Cimahi*. Jurnal Manajemen, Volume 13, Nomor 2, hal 13-49.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Putri, Adetya Vianty dan Ardana, I Komang. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar*. Jurnal Manajemen, Volume 3, ISSN : 2477-2097.
- Rasjid, Efendy dan Maramis, Diana R. (2017). *Pengaruh pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Negeri Manado*. Jurnal Manajemen, Volume 3-ISSN : 2477-2097.
- Rusmawati, Yunni. (2016). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalas Pasific Samudra di Surabaya*. Jurnal EKBIS, Vol. XV, No. 1.
- Warsidi. (2012). *Pengaruh kepemimpinan Visioner dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur (Studi Terhadap Persepsi Pegawai di Lingkungan Kab. Cianjur)*. Jurnal Ekonomi.
- Wardhani *et.al.* (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)*. Jurnal Manajemen, Volume 2, No. 2.