

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISBUDPARPORA KOTA KEDIRI

by Veprillia Lestari Ningsih

Submission date: 17-Jul-2023 05:36PM (UTC+0800)

Submission ID: 2132489956

File name: Veprillia_Lestari_Ningsih.doc (199.5K)

Word count: 3536

Character count: 22815

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISBUDPARPORA KOTA KEDIRI

21 Veprillia Lestari Ningsih¹, Dhiyan Septa Wihara², Rony Kurniawan³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
veprlestariningsih@gmail.com

32
Tanggal Masuk :

Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

Abstract

This study aims to determine employee performance through communication, work environment, and work stress. The research method uses a quantitative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 30 respondents. The sampling method used is saturated sampling. The data analysis used was descriptive analysis and multiple linear regression analysis using SPSS version 23 software. Based on the test results, a significant value of $0.000 < 0.05$ was obtained, so H_0 was rejected and H_a was accepted. It is proven that communication, work environment, and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination obtained with an Adjusted R square value of $(0.814 = 81.4\%)$ means that these three variables have an influence on employee performance of 81.4%. The results of this study are expected to be used as a benchmark for evaluating companies related to communication, work environment, and work stress. It is recommended that the company pay more attention to and assist employees in managing communication, work environment and work stress, so that it does not affect the decline in employee performance at the Disbudparpora Kediri City.

Keywords: communication, work environment, work stress and employee performance

Abstrak

39 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai melalui komunikasi, lingkungan kerja, dan stres kerja. 10 Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 23. Berdasarkan hasil pengujian, memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut terbukti bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan kinerja pegawai. Koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai Adjusted R square sebesar $(0,814 = 81,4\%)$ artinya dari ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 81,4%. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tolak ukur mengevaluasi perusahaan terkait komunikasi, lingkungan kerja, dan stress kerja. Disarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan dan membantu pegawai dalam mengelola komunikasi, lingkungan kerja dan stres kerja, sehingga tidak mempengaruhi penurunan kinerja pegawai di Disbudparpora Kota Kediri.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

14 Berbicara mengenai perkembangan era globalisasi saat ini dimana secara terus menerus mengalami perubahan yang sangat cepat, dalam suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam berbagai aspek yang ada pada organisasi tersebut. Peranan sumber daya manusia menjadikan hal ini sebagai faktor utama penggerak dan pemikir dari seluruh kegiatan operasi setiap perusahaan(1). Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang penting dan paling berharga, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unta manusia(2). Oleh karena itu, diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki semangat dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja, meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam mengembangkan perusahaan dapat dikatakan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi, jika tidak didukung oleh perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia perusahaan akan menjadi bumerang bagi perusahaannya. Dengan begitu perusahaan akan terus meningkatkan

kinerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan kinerja memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu(3). Adapun kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan bersama(4). Dimana kinerja dapat dilihat dari pencapaian apa yang dikerjakan dan mengenai apa yang bisa dihasilkan pegawainya. Adanya sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan, karena perencanaan awal dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan ialah sumber daya manusia itu sendiri.

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan komunikasi yang jelas dan efektif dalam perusahaan. komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dimana komunikasi yang baik adalah bisa terjalannya suatu komunikasi dalam suatu organisasi, baik antar pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pemimpin maupun perusahaan satu dengan lainnya. Urutan terpenting suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya, bukan pada teknologi, prosedur, atau sumber lainnya. Maka fungsi bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia berorganisasi untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dengan menggerakkan manusianya diperlukannya sebuah interaksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama(5). Komunikasi adalah proses pembentukan makna diantara dua atau lebih orang(6) serta komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak secara langsung atau melalui media(7). Penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya oleh Mariani & Mang menyatakan variabel komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada warung Mina Pegutangan di Denpasar(8).

Dalam bekerja di suatu instansi atau perusahaan Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai yang dimana didalamnya terdapat sejumlah kelompok dengan fasilitas pendukung untuk mendorong pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Di dalam perusahaan pegawai melakukan pekerjaan tidak seorang diri, melainkan dengan beberapa pegawai-pegawai lainnya dan juga dengan tugasnya masing-masing. Apabila penyediaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai secara optimal dan produktif begitupun sebaliknya, dengan kondisi kerja yang buruk akan menyebabkan pegawai sulit berkonsentrasi, mudah stres, dan sebagainya. Maka dari itu, setiap perusahaan juga perlu memperhatikan suasana, kondisi dan situasi lingkungan yang ada disekitar perusahaan. Lingkungan kerja itu sendiri, adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang bisa mempengaruhi dalam menjalankan tugas(9). Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Yantu dkk, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PG Tolanghula Gorontalo(10).

Salah satu faktor penting lainnya dalam menjalankan aktivitas perusahaan adalah stres kerja yang dimana keadaan perasaan seseorang yang mengalami tekanan dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri. Adapun faktor-faktor penyebab stres yaitu perbedaan karakteristik setiap individu pegawai, kemampuan individu dalam menghadapi masalah, kemampuan mengatasi stres, konflik peran yang berlebihan, diskriminasi di tempat kerja, kurangnya kerjasama antar pegawai, ketidakpuasan dalam bekerja, kualitas jam tidur menurun, kurangnya dukungan serta motivasi, trauma masa lalu, dan sebagainya. Jika pegawai tidak bisa mengatur stres yang dirasakannya dengan baik maka menimbulkan kekhawatiran dimasa depna yang berdampak pada kinerja pegawainya(11). Oleh karena itu, stres kerja harus cepat ditangani dan diselesaikan agar tidak terlalu lama sehingga tujuan-tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selagi lingkungan kerja dan komunikasi terlaksana dengan baik dan benar maka akan meminimalkan stres kerja pegawai(12). Pada faktor ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Ilham & Prasetyo yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkomsel area 3(13).

Disbudparpora Kota Kediri merupakan salah satu perusahaan yang dinaungi oleh pemerintahan Kota Kediri dimana bergerak dalam pelayanan potensi wisata dan budaya yang ada di wilayah Kota Kediri. Dalam pengamatan Lapangan yang dilakukan oleh peneliti, mendapatkan hasil bahwa Disbudparpora Kota Kediri terkadang mengalami kesalahpahaman dalam penyampaian informasi, penataan ruang kerja dan fasilitas-fasilitas yang belum memadai atau kurang, dan suara bising sehingga menyebabkan merasa kurang nyaman saat bekerja, serta adanya tuntutan pekerjaan yang diberikan terkadang melebihi kemampuan pegawai sehingga memicu tingkat stres kerja yang tinggi. Karena menurunnya produktivitas pegawai akan berdampak menurunnya tingkat kinerja pegawai. Maka pentingnya peran dari faktor komunikasi, lingkungan kerja dan stres kerja dalam kinerja agar sesuai dengan harapan pegawai, oleh karena itu diadakannya penelitian ini yaitu untuk menggambarkan pengaruh

komunikasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Disbudparpora Kota Kediri.

METODE

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah kantor Disbudparpora Kota Kediri. Dalam penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal sebab-akibat dengan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal yang bersifat sebab akibat bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel bebas atau lebih (mempengaruhi) dan variabel terikat (dipengaruhi)(14). Objek penelitian ini adalah pegawai kantor Disbudparpora Kota Kediri. Sampel dalam penelitian ini yaitu *sampling jenuh* dimana mengambil seluruh populasi pegawai tetap yang ada di kantor sehingga mendapatkan 30 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan observasi lapangan, studi pustaka dan penyebaran angket (kuesioner)(14).

Hasil jawaban responden selanjutnya di uji dengan aplikasi IBM SPSS versi 23, yang di dalamnya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan mengetahui bahwa data bisa dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis(15).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya dalam suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} .

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Komunikasi	X1.1A	0,644	0,361	Valid
	X1.1B	0,548	0,361	Valid
	X1.2A	0,797	0,361	Valid
	X1.2B	0,614	0,361	Valid
	X1.3A	0,561	0,361	Valid
	X1.3B	0,583	0,361	Valid
	X1.4A	0,716	0,361	Valid
	X1.4B	0,626	0,361	Valid
	X1.5A	0,787	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	X1.5B	0,719	0,361	Valid
	X2.1A	0,509	0,361	Valid
	X2.1B	0,802	0,361	Valid
	X2.2A	0,741	0,361	Valid
	X2.2B	0,514	0,361	Valid
	X2.3A	0,755	0,361	Valid
	X2.3B	0,707	0,361	Valid
	X2.4A	0,810	0,361	Valid
	X2.4B	0,482	0,361	Valid
Stress Kerja	X2.5A	0,546	0,361	Valid
	X2.5B	0,635	0,361	Valid
	X3.1A	0,764	0,361	Valid
	X3.1B	0,732	0,361	Valid
	X3.2A	0,873	0,361	Valid
	X3.2B	0,645	0,361	Valid
	X3.3A	0,516	0,361	Valid
X3.3B	0,779	0,361	Valid	
X3.4A	0,453	0,361	Valid	

	X3.4B	0,726	0,361	Valid
	X3.5A	0,499	0,361	Valid
	X3.5B	0,515	0,361	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1A	0,584	0,361	Valid
	Y.1B	0,805	0,361	Valid
	Y.2A	0,781	0,361	Valid
	Y.2B	0,557	0,361	Valid
	Y.3A	0,761	0,361	Valid
	Y.3B	0,690	0,361	Valid
	Y.4A	0,672	0,361	Valid
	Y.4B	0,72	0,361	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1. diatas menunjukkan bahwa tingkat validitas dari instrumen cukup bagus. Dikarenakan nilai r_{hitung} pada semua item pernyataan diatas lebih dari r_{tabel} yaitu 0,361 maka dapat disimpulkan dari hasil pengujian bahwa variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), stres kerja (X3) dan kinerja pegawai dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibitas adalah alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

⁴⁹
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,854	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,846	0,6	Reliabel
Stress Kerja (X3)	0,851	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,849	0,6	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2023

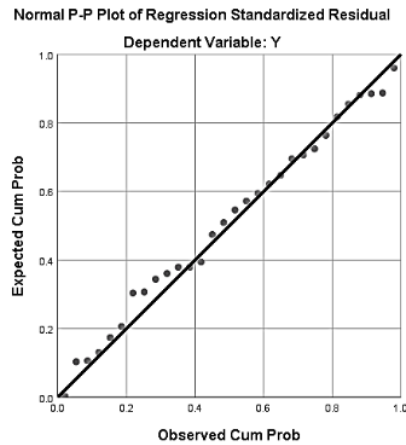
Berdasarkan tabel 2. diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel > 0,60 sehingga bisa disimpulkan pada variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), stres kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan andal atau reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebaran hasil data distribusi apakah normal atau tidak, dalam menguji analisis uji normalitas menggunakan grafik Normal P-Plot(16). Berikut merupakan hasil pengujian normalitas:

Gambar 1. Hasil Uji Normal P-Plot



Sumber: data primer yang diolah, 2023

Pada gambar 1. diatas menunjukkan titik-titik atau data menyebar berimpitan di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, sehingga model regresi ini terdistribusi secara normal dan memenuhi uji normalitas grafik Normal P-Plot.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika lebih dari 0,1 maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dimana diharuskan lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas(16).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-	4.547		-1.217	.235		
(X1)	.278	.106	.342	2.621	.014	.376	2.660
(X2)	.394	.115	.430	3.412	.002	.403	2.478
(X3)	.229	.098	.253	2.338	.027	.550	1.820

Sumber: data primer yang diolah, 2023

3. Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan Homokedastisitas, sedangkan jika berbeda dikatakan Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. pada uji ini menggunakan uji Glejser dengan dasar pengambilan keputusan, adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- Sebaliknya, jika nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.333	2.180		.153	.880
	(X1)	-.103	.062	-.500	-1.668	.107
	(X2)	.034	.067	.146	.506	.617
	(X3)	.083	.057	.360	1.451	.159

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4. diatas, diketahui bahwa nilai signifikan (sig.) variabel komunikasi (X1) sebesar 0,107 > 0,05, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,617 > 0,05, dan stres kerja (X3) sebesar 0,159 > 0,05 yang berarti dari ketiga variabel tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas anatar varaibel independen dalam model regresi.

C. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), dimana X adalah komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), stres kerja (X3) dan Y adalah kinerja pegawai. maka dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-4.547	3.737	
	(X1)	.278	.106	.342
	(X2)	.394	.115	.430
	(X3)	.229	.098	.253

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 5. diatas diketahui dari besaran nilai koefisien yang diperoleh masing-masing variabel tersebut bahwa sub variabel independen komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3) memiliki pengaruh perubahan pada kenaikan nilai kinerja pegawai (Y) atau konstan.

D. Uji Hipotesis

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan uji t dan uji F mendapatkan hasil sebagai berikut penjelasannya:

42
 1. Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.547	3.737		-1.217	.235
	(X1)	.278	.106	.342	2.621	.014
	(X2)	.394	.115	.430	3.412	.002
	(X3)	.229	.098	.253	2.338	.027

Sumber: data primer yang diolah, 2023

57
 Berdasarkan pengujian yang diperoleh dari uji t pada tabel 6 diatas, menunjukkan tingkat signifikan variabel X1 yaitu sebesar 0,014, tingkat signifikan variabel X2 sebesar 0,002 dan tingkat variabel X3 sebesar 0,027. Dimana seluruh sig t yang dihasilkan yaitu < taraf sig 0,05. Maka dapat diartikan secara parsial variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2
 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji bagaimana variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji f dapat dicari dengan membandingkan hasil dari probabilitas value. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.464	3	113.155	43.263	.000 ^b
	Residual	68.003	26	2.615		
	Total	407.467	29			

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 7 diatas memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut < 0,05 maka hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak, artinya pada hasil pengujian variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai Disbudparpora Kota Kediri.

E. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.814	1.61725

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Dari tabel 8. data *Adjusted R²* diatas dapat disimpulkan bahwa (0,814 = 81,4%) dimana menunjukkan variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 81,4% dan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Disbudparpora Kota Kediri. Ketika nilai komunikasi dalam perusahaan diperbaiki dengan baik maka akan timbulnya dukungan yang dapat membantu untuk menunjang kinerja pegawai tersebut. Dapat dikatakan pula komunikasi dalam perusahaan atau organisasi apabila semakin tinggi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di Disbudparpora Kota Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian ini, didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chaury Syahada yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (17).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Disbudparpora Kota Kediri. Dalam hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan dapat mempengaruhi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, didukung oleh hasil penelitian terdahulu Ammara Khairani bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (18).

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Disbudparpora Kota Kediri. Tingkat stress pegawai yang tinggi akan menimbulkan penurunan dalam kinerja pegawai, begitupun sebaliknya jika nilai stress kerja yang rendah maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Ilham & Prasetio menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (13).

4. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan dilihat dari nilai *Rsquare* menunjukkan angka 81,4% dimana hal ini bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang diberikan hanya mampu mewakili 81,4% sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disbudparpora Kota Kediri. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disbudparpora Kota Kediri. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disbudparpora Kota Kediri. Komunikasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disbudparpora Kota Kediri. Dengan hasil pengujian koefisien determinasi *R²* sebesar 81,4%.

Peneliti memberikan masukan atau saran berdasarkan hasil penelitian adalah perusahaan perlu memperhatikan lebih dan membantu pegawai terkait komunikasi dengan menjalin komunikasi yang lebih baik dan efektif apabila antar pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan saling memahami dan dapat menjalankan sesuai dengan instruksi, lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai dan menjaga tingkat stres kerja pegawai dengan memberikan tugas-tugas sesuai dengan kemampuan pegawai hal ini agar tidak mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. selain itu, dengan adanya penelitian ini semoga bisa dijadikan bahan tolak ukur dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi kantor Disbudparpora Kota Kediri untuk

kedepannya serta intensif sangat perlu dalam mengadakan diskusi-diskusi antar pegawai untuk menemukan solusi permasalahan yang terjadi saat bekerja.

Selain itu hasil yang telah diperoleh peneliti diharapkan bisa menjadi referensi maupun dijadikan penelitian lanjutan yang dimana dengan variasi terhadap variabel yang digunakan sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

1. Josephine Y, Riki R. Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. 2017;1(1):1-6.
2. Ardana K, Mujiati WN, Sriathi AAA. Buku ajar perilaku keorganisasian. Denpasar Graha Ilmu. 2012;
3. Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed Revisi Jakarta Bumi Aksara. 2011;
4. Masram, Mu'ah. Manajemen Sumber Daya Manusia [Internet]. Zifatama Publisher. 2017. 1-201 p. Available from: https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional
5. Hendriani, Susi & Hariyandi F. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. 2014;4:124-56.
6. Harahap DA, Amanah D. Pengantar Manajemen. 2018;
7. Irham Fahmi SM. Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus). 2018.
8. Sariyathi LMIM and NK. 244999-Pengaruh-Motivasi-Komunikasi-Dan-Disipli-64487Baf. 2017;6(7):3540-69.
9. Afandi P. Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau Zanafa Publ. 2018;3.
10. Yantu I, Bokingo AH, Muhsana ZS. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA J Ilm Manaj dan Bisnis*. 2022;5(1):80-8.
11. Wijayanti RY, Fauzi HB. Factors affecting the work stress of police officers: A systematic review. *Psycho Idea*. 2020;18(2):112-23.
12. Hamali AY. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta CAPS (Center Acad Publ Serv. 2016;
13. Ilham NR, Prasetio AP. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Surakarta. *J Penelit IPTEKS* [Internet]. 2022;7(2):96-104. Available from: <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/689>
14. Sugiyono D. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. 2018. 189-190 p.
15. Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi ke-9. Universitas Diponegoro. 2018.
16. Rusiadi NS, Hidayat R. Metode Penelitian Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep Kasus dari Aplikasi SPSS. *Eviews Amos Lise Medan USU*. 2016;
17. Insyira CS. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bisnis Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi. *J Ilm Univ Sumatera Utara* [Internet]. 2021;8-13. Available from: http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/5054/1/SKRIPSI_NAVIRA_LUTFA_SUSTIA.pdf
18. Lubis AK. -SKRIPSI Ammara - Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kota Medan. 2019;

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISBUDPARPORA KOTA KEDIRI

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

21%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Helmi Haris, Nur Said Irham T. "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Periklanan terhadap Keputusan Nasabah dalam Menabung pada Bank Syariah (Studi Kasus pada BTN Syariah Surakarta)", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2012 1%

Publication
- 2 Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN FARMASI", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019 1%

Publication
- 3 Sri Ndaru Arthawati, Eloh Bahirah, Abdul Rosid. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA JAYA PRATAMA BEKASI", Jurnal Manajemen dan Retail, 2021 1%

Publication

4

Novtania Mokoginta, Linda Lambey, Winston Pontoh. "PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017

Publication

1 %

5

www.repository.trisakti.ac.id

Internet Source

1 %

6

Arman Paramansyah, Acep Dani Ramdani, Ipan Sopandi, Eddy Suharyanto, Ryan Yustian, Iim Wasliman, Eva Dianawati. "Konsep Balance Scorecard Dalam Strategi Bisnis dan Pendidikan serta Deskripsi Implementasinya pada SMK Negeri 6 Garut Melalui Pendekatan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2023

Publication

1 %

7

Devy Sofyanty. "PROKRASTINASI KERJA DITINJAU DARI STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2020

Publication

1 %

8

Ahmad Zidan Al Ghiffari, Rini Safitri. "Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention", REVITALISASI, 2022

1 %

9	Abdul Malik, Ahmad Firdaus, Entis Haryadi. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Return On Asset Perbankan Di Asia Tenggara", Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN), 2022 Publication	1 %
10	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	1 %
11	Mutining Mutining. "ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KANTOR RADIO VOLARE KOTA PONTIANAK", Jurnal Ekonomi Integra, 2018 Publication	1 %
12	Submitted to UM Surabaya Student Paper	1 %
13	library.um.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Harvard High School Student Paper	1 %
15	Andari, Nafiudin, Dita Qur'aini Ramadhanty. "Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Kerja Dan Pay Satisfaction", Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN), 2022 Publication	<1 %
16	Ratu Humaemah, Taufiq Kurohman. "PENGARUH KONTRIBUSI PESERTA DAN	<1 %

PENDAPATAN INVESTASI TERHADAP SURPLUS UNDERWRITING DANA TABARRU? PADA PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE UNIT SYARIAH PERIODE 2010-2017", Syar'Insurance: Jurnal Asuransi Syariah, 2020

Publication

17

repository.upi.edu

Internet Source

<1 %

18

Karomatun Ni'mah, Joko Hadi Purnomo, Niswatin Nurul Hidayati. "PENGARUH MARKETING, NILAI TAKSIRAN DAN BIAYA TITIP PADA GADAI EMAS TERHADAP MINAT NASABAH MENGGUNAKAN FASILITAS GADAI EMAS DI PT. BANK SYARIAH MANDIRI KCP TUBAN", LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan, 2020

Publication

<1 %

19

Kiswanto Kiswanto. "Working Condition And The Convenience Of Organization Environment Related With Performance Of Pharmacist Assistant", Jurnal Kesehatan Komunitas, 2018

Publication

<1 %

20

Yeni Rahmawati ES. "UPAYA MENINGKATKAN KETUNTASAN BELAJAR MATEMATIKA MENGGUNAKAN MODEL PEMBELAJARAN KOOPERATIF TIPE NUMBERED HEADS TOGETHER (NHT) DI SMPN 3 DEPOK SLEMAN

<1 %

21

Yusifa Dyan Azhari, Sutrisno Sahari, Karimatus Saidah. "Pengembangan Media Pembelajaran Multimedia Peka (Pembagian Perkalian) Pada Materi Pembagian Dan Perkalian Mata Pelajaran Matematika Siswa Kelas III SD", Journal on Education, 2023

Publication

<1 %

22

su-plus.strathmore.edu

Internet Source

<1 %

23

repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

24

Deddy Suhardi, Ali Nurjaman. "PENGEMBANGAN KELOMPOK MINASARI DALAM USAHA BUDIDAYA IKAN LELE PADA DESA MEKARSARI KABUPATEN CIAMIS", The World of Business Administration Journal, 2022

Publication

<1 %

25

Mega Delfiana Tolis, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PARIGI KOTA", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2017

Publication

<1 %

-
- 26 Submitted to Saint Paul University <1 %
Student Paper
-
- 27 repository.uinbanten.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 28 Mulyaningtyas Mulyaningtyas, Foni Dian Candra. "PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR BANK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA", RISTANSI: Riset Akuntansi, 2022 <1 %
Publication
-
- 29 Jefri Herbert Mailoor, Jullie J Sondakh, Hendrik Gamaliel. "Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintahan, Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Peran APIP, Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Penerapan Good Governance (Studi Empiris Di Kabupaten Kepulauan Talaud)", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2017 <1 %
Publication
-
- 30 Sofia Kharimatul Mubarakah, Fery Setiawan. "Optimalisasi Peran Komunikasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fia Decoration Ponorogo", Jurnal Pengabdian Manajemen, 2023 <1 %
Publication
-

31

jimfeb.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

32

Rony Kurniawan Kurniawan, Samari Samari, Sigit Ratnanto. "Komparasi Model Single Moving Avarage & Exponential Smoothing Untuk Peramalan Penjualan AMDK NuClees", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2022

Publication

<1 %

33

Nurvi Oktiani. "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD Pasar Jaya Hwi Lindeteves Jakarta Barat", Media Ekonomi, 2021

Publication

<1 %

34

Andriani Yulisa Himadundu, Suharni A. Fachrin, Alfina Baharuddin. "Pengukuran Tekanan Panas dan Risk Assesment (K3) pada Pekerja di Area Factory I PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar", Window of Public Health Journal, 2021

Publication

<1 %

35

Fatimah Fatimah. "Komunikasi Persuasif Agen Asuransi Dalam Merekrut Calon Agen (Studi Kasus Tentang Perekrutan Calon Agen Dalam Meningkatkan Penjualan Polis di Asuransi PT.AXA)", Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA, 2018

Publication

<1 %

36

Fika Fibriyanita. "Analisis Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan", Jurnal Humaniora Teknologi, 2018

Publication

<1 %

37

Maria Puspita Sari, Mathilda Sri Lestari, Suprpto Suprpto. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi", Tekinfo: Jurnal Ilmiah Teknik Industri dan Informasi, 2021

Publication

<1 %

38

Ramadhan S.S Manafe, Aaron M. A. Simanjuntak, Hastutie Noor Andrianti. "PENGARUH PEMAHAMAN PERATURAN, OMSET, PEMERIKSAAN, SANKSI, RELASI SOSIAL, DAN PERSAINGAN USAHA TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK RESTORAN", JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN DAERAH, 2020

Publication

<1 %

39

jiana.ejournal.unri.ac.id

Internet Source

<1 %

40

Awaliyatu Khoirunnisa, Siti Amarah. "IDENTIFIKASI KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN PADA PERUSAHAAN YANG LISTED DI JAKARTA ISLAMIC INDEX 70: PENDEKATAN

<1 %

41

Diana Dewi Wahyuningsih, Eny Kusumawati.
"PENERAPAN LAYANAN BIMBINGAN
KELOMPOK DENGAN TEKNIK ROLE PLAYING
UNTUK MENGURANGI FREKUENSI BERMAIN
GADGET PADA SISWA SEKOLAH DASAR",
Taman Cendekia: Jurnal Pendidikan Ke-SD-an,
2020

Publication

<1 %

42

Ike Nur Irianti, Paulus Kombo Allo Layuk,
Hastutie Noor Andrianti. "PENGARUH SIZE,
PROFITABILITAS, LEVERAGE DAN UMUR
PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN
TANGGUNGJAWAB SOSIAL PERUSAHAAN
(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur
Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun
2014-2018)", JURNAL AKUNTANSI DAN
KEUANGAN DAERAH, 2020

Publication

<1 %

43

Jianguo Qin, Caifeng Lai, Xinxin Lu, Pu Zheng,
Tonghua Zhu, Rong Liu, Bangjiao Ye, Xinwei
Zhang. " Characterization of a6Li enriched
Cs2LiYCl6:Ce scintillator and its application as
a -ray detector ", Nuclear Instruments and
Methods in Physics Research Section A:

<1 %

Accelerators, Spectrometers, Detectors and Associated Equipment, 2018

Publication

44

Muttakin Ab, Zulfanetti Zulfanetti, Jaya Kusuma Edy. "Pengaruh sadar wisata, kemenarikan fasilitas dan jarak terhadap minat berkunjung kembali pada objek wisata Merangin Garden di Kabupaten Merangin", e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan, 2020

Publication

<1 %

45

Noviyanti, Afrizal, Asep Machpuddin. "Factors That Affect The Level of Disclosure of Financial Statements With Institutional Ownership as Moderated Variables in Indonesia Stock Exchange Companies 2013 – 2018", Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 2020

Publication

<1 %

46

Rochiyat Setiawan, Ridwan Idham. "PENGARUH KREATIVITAS DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di Hotel Teraskita Cawang Jakarta)", Jurnal Pariwisata, 2022

Publication

<1 %

47

Shofi Hidayatullah, Sumarni Sumarni, Sry Rosita. "Pengaruh pengelolaan keberagaman

<1 %

SDM terhadap kinerja karyawan Grand Hotel Jambi", Jurnal Dinamika Manajemen, 2019

Publication

48

Sofiatiningsih Sofiatiningsih, Fenny Damayanti. Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB), 2020

Publication

<1 %

49

Tiffany Dwi Januaryny, Cundo Harimurti. "PENGARUH TATA LETAK GUDANG TERHADAP KELANCARAN PRODUKTIVITAS BONGKAR MUAT DI GUDANG PT. NCT", Jurnal Logistik Indonesia, 2020

Publication

<1 %

50

Ulfi Fathiyatus Syarifah, Diah Isnaini Asiati, Trisniarty Adjeng Moelyatie. "Impact of Competence, Motivation and Discipline on Employee's Performance: A Case Study of PT PLN (Persero) UPT Palembang", International Journal of Business, Management and Economics, 2023

Publication

<1 %

51

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

52

Ni Nyoman Wina Puspasari, Tiara Kusuma Dewi, Laras Oktaviani. "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI UD. BALI SUNSRI CELUK

<1 %

53

PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT CU LANTANG TIPO KABUPATEN SANGGAU", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019

Publication

<1 %

54

Rizal Ula Ananta, Dian Citaningtyas Ari Kadi. "ANALISIS PENGARUH PENGAMBILAN KEPUTUSAN MAHASISWA BARU TERHADAP PEMILIHAN PROGAM STUDI MANAJEMAN UNIVERSITAS PGRI MADIUN TAHUN 2017", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

<1 %

55

Andi Indira Alfitasari Nur Palulu, Abdul Rahman Mus, Darwis Lannai. "PENGARUH KUALITAS AUDITOR, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITE AUDIT TERHADAP AUDIT DELAY PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK SE KOTA MAKASSAR", AJAR, 2018

Publication

<1 %

56

Janah Dita Nisma Rawi, Yona Luthfiyanti, Meilana Widyaning. JURNAL EKONOMI SAKTI

<1 %

57

Mardiana Mardiana, Eka Hartati. "Analisis Pengukuran Tingkat Kepuasan Pengguna Terhadap Penerapan Aplikasi SISKEUDES Pada Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan", MATRIK : Jurnal Manajemen, Teknik Informatika dan Rekayasa Komputer, 2019

Publication

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISBUDPARPORA KOTA KEDIRI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9
