

# JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

**Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh**

**Volume. 11 , Nomor. 1, Jan – Jun 2021**



- 1. PENGARUH IKLAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PESAWAT**  
*Nara Pristiwa, Muhajir*
- 2. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
*Amelia Rahmi, Sifa Rahma*
- 3. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEPUTUSAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH**  
*Agus Ariyanto, Windy Sartika Gilang Kencana*
- 4. PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN MUTU BERBASIS ISO 9001:2015 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS SYIAH KUALA**  
*Yuslaidar Yusuf, Ewi Mauliza*
- 5. PENGARUH UPAH, INSETIF, JAMINAN SOSIAL, DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI ACEH**  
*Febyolla Presilawati, Riska Umaira*
- 6. PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO DI BANDA ACEH**  
*Fani Sartika*
- 7. PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA BANDA ACEH**  
*Husnaina Mailisa Safitri, Budiawan*
- 8. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI [ADA KANTOR CAMAT KEC. SAWANG, KAB. ACEH SELATAN**  
*Zuraidah, Fanny Maulida*
- 9. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA LOYALITAS NASABAH PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU DARUSSALAM**  
*Suryani Murad, Sulfitra, Asriah Ani Chaidesar*
- 10. PENGARUH CELEBRITY ENDORSMENT TERHADAP MINAT BELI YANG DIMEDIASI CITRA MEREK PADA BUTIK DIAN PELANGI DI BANDA ACEH**  
*Erlinda, Julinda Dwi Siska*

JIMMA	Volume 11	Nomor 1	Halaman 1-127	Banda Aceh 2021	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	------------------	--------------------	------------------

**DEWAN REDAKSI**

**PEMBINA**

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh</li><li>2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh</li><li>3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh</li></ol> |
|---|

**Penanggung Jawab :**

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Ketua Penyunting :**

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

**Wakil Ketua Penyunting :**

Zuraidah, SE, MM

**Penyunting Pelaksana :**

- |                               |                                |
|-------------------------------|--------------------------------|
| 1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd.    | (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh) |
| 2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. | (Univ. Muhammadiyah Jember)    |
| 3. DR. Sri Suyanta, M.Ag.     | (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)    |
| 4. Agus Ariyanto, SE, M.Si.   | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |
| 5. Tarmizi Gadeng, M.Si.      | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |
| 6. Sulfitra, S.Si, M.Si.      | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |
| 7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak.  | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |
| 8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |
| 9. Suryani Murad, SE, M.Si.   | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |
| 10. Dr. Erlinda.              | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |

**Staff Pelaksana :**

- |                            |                               |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1. Editor                  | : Husnaina Mailisa S, BM, MM. |
| 2. Administrasi & Keuangan | : Amyas, SE                   |
| 3. Distribusi & Pemasaran  | : Rusnaldi, SE dan M. Iqbal   |
| 4. Pengelola IT            | : Abrar Habibi                |
| 5. Desain Cover & Layout   | : Luthfie                     |

**Diterbitkan Oleh:**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh  
Telp. Fax. (0651) 21023**

## PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

**P**embaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 11 dan nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA volume 10 dan nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2021

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

*Assalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan edisi volume 11 nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

*Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Banda Aceh, Juni 2021  
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM

## PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan font 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan\*) naskah adalah sebagai berikut:  
JUDUL  
ABSTRAK/*ABSTRACT*  
BAB I : PENDAHULUAN  
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN  
BAB III : METODE PENELITIAN  
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN  
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN  
DAFTAR PUSTAKA  
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)  
\*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh  
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : [jurnalfeunmuha@yahoo.com](mailto:jurnalfeunmuha@yahoo.com)
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

## DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH.....	i
PENGANTAR REDAKSI .....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN .....	iv
DAFTAR ISI.....	v

### Jurnal

<b>1. PENGARUH IKLAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PESAWAT</b> Nara Pristiwa, Muhajir .....	1-8
<b>2. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI</b> Said Firdaus, Amelia Rahmi, Sifa Rahma.....	9-22
<b>3. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEPUTUSAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH</b> Agus Ariyanto, Windy Sartika Gilang Kencana.....	23-32
<b>4. PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN MUTU BERBASIS ISO 9001:2015 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS SYIAH KUALA</b> Yuslaidar Yusuf, Ewi Mauliza.....	33-42
<b>5. PENGARUH UPAH, INSETIF, JAMINAN SOSIAL, DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI ACEH</b> Febyolla Presilawati, Riska Umaira.....	43-50
<b>6. PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO DI BANDA ACEH</b> Fani Sartika.....	51-56
<b>7. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KERJA KONDISI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABENA BANDA ACEH</b> Husnaina Mailisa Safitri, Budiawan .....	57-64
<b>8. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI [ADA KANTOR CAMAT KEC. SAWANG, KAB. ACEH SELATAN</b> Zuraidah, Fanny Maulida .....	65-76
<b>9. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA LOYALITAS NASABAH PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU DARUSSALAM</b> Suryani Murad, Sulfitra, Asriah Ani Chaidesar.....	77-86
<b>10. PENGARUH <i>CELEBRITY ENDORSMENT</i> TERHADAP MINAT BELI YANG DIMEDIASI CITRA MEREK PADA BUTIK DIAN PELANGI DI BANDA ACEH</b> Erlinda, Julinda Dwi Siska .....	87-92

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PARIWISATA  
KOTA BANDA ACEH**

*Husnaina Mailisa Safitri<sup>1</sup>, Budiawan<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

<sup>2</sup>*Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. Objek penelitian adalah data mengenai Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir. Populasi penelitian seluruh pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 43 pegawai. Jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 43 pegawai. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus. Hasil penelitian menjelaskan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. Peran komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh masih kurang dominan sehingga masih banyak variabel lainnya yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi ini.

**Kata Kunci** : *Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai*

**PENDAHULUAN**

Dalam beberapa dekade terakhir sektor pariwisata sudah di akui sebagai sektor andalan bagi kemajuan ekonomi suatu negara. Pariwisata menjadi sektor yang dinamis yang dapat menghidupkan berbagai bidang usaha, meningkatkannya devisa negara dan menambah pendapatan masyarakat serta mampu menyerap tenaga kerja secara signifikan. Aktivitas pariwisata juga mampu meningkatkan pemanfaatan sumber daya lokal yang bernilai guna, arif dan bijaksana. Namun pariwisata tidak hanya berkaitan pada masalah ekonomi semata akan tetapi juga berkaitan dengan berbagai aspek sosial, budaya, lingkungan, dan bahkan keamanan. Untuk itu kegiatan kepariwisataan harus didukung, dikendalikan dan diselenggarakan oleh pemerintah melalui serangkaian program kerja

Dinas Pariwisata yang berkualitas, menyeluruh, terarah, terpadu, serta berkelanjutan di seluruh Indoensia.

Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh merupakan salah satu organisasi pemerintah di Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintah daerah dalam bidang pengelolaan destinasi dan daya tarik wisata, pengembangan prasarana dan promosi pariwisata di Kota Banda Aceh untuk terwujudnya Kota Banda Aceh sebagai destinasi wisata yang berbasis budaya dan religi. Sesuai Peraturan Walikota Banda Aceh nomor 59 Tahun 2016 Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan daya tarik wisata, pengelolaan kawasan strategis pariwisata serta pengelolaan destinasi pariwisata.

Selain itu instansi ini juga bertugas melakukan penetapan tanda daftar usaha pariwisata, melaksanakan pemasaran daya Tarik wisata, pemasaran destinasi dan kawasan strategis pariwisata serta ikut menyediakan prasarana (zona kreatif, ruang kreatif/kota kreatif) sebagai ruang berekspresi dan berinteraksi bagi masyarakat kreatif. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka Dinas Pariwisata membutuhkan Aparatur Sipil Negara yang berkinerja, kuat dan mampu memunculkan ide-ide baru dalam bekerja.

Ditengah meningkatnya kegiatan pariwisata di Kota Banda Aceh tandai dengan bertambahnya jumlah kunjungan wisatawan lokal, domestik dan wisatawan asing, maka keberadaan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja yang baik pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh sangat di butuhkan oleh pemerintah daerah untuk dapat menyediakan destinasi wisata unggulan melalui pengembangan potensi wisata budaya, sejarah, religi dan objek wisata alam yang selama ini masih sangat terbatas dan statis pada objek wisata tsunami dan kapal apung. Kinerja Aparatur Sipil Negara yang baik pada Dinas Pariwisata juga sangat di harapkan oleh pemerintah untuk dapat mempromosikan dan memasarkan potensi wisata Kota Banda Aceh ke manca negara yang selama ini masih didominasi oleh wisatawan lokal dan domestik.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh organisasi maupun individu. Menurut Mahmudi (2019:4) kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap kinerja sebenarnya bukan lahir dari manajer namun dari individu. Apabila setiap individu bekerja dengan

baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik terhadap organisasi, maka kinerja organisasi akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu.

Dalam lingkungan kerja Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh, pegawai saling berkomunikasi sesama pegawai atau dengan pimpinan sehingga terciptanya suatu interaksi dalam mengetahui berbagai masalah yang terjadi di lingkungan kerja terutama mengenai tanggungjawab, tujuan-tujuan yang diharapkan, kondisi dan masalah-masalah yang sedang terjadi dalam instansi seperti adanya peraturan baru, adanya promosi dan peluang karir serta berbagai perubahan yang akan dilakukan oleh pimpinan maupun pemerintah. Dengan adanya informasi dari pola interaksi hubungan tersebut maka pegawai dapat mengambil keputusan individu untuk mengubah berbagai situasi yang tidak seimbang menjadi seimbang antara kebutuhan instansi dengan keinginan individu. Komunikasi tersebut dapat memberi kepercayaan yang kuat bagi pegawai sehingga mereka dapat menyatukan kembali lingkungan kerja yang sedang tidak kondusif. Kondisi ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai (Robbins dan Timothy, 2017:392).

Kemudian disamping komunikasi organisasi dan lingkungan kerja, kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh juga di pengaruhi oleh perkembangan karir pegawai. Pengembangan karir adalah proses, berlangsung seumur dan mengarahkan seseorang pegawai belajar dan mencapai wewenang pekerjaan yang lebih banyak. Perkembangan karir merupakan kemajuan dan tindakan yang diambil seseorang pegawai sepanjang hidup berkaitan dengan pekerjaan. Sebuah karir sering terdiri dari pekerjaan yang tetap dalam jangka waktu yang panjang namun mengacu



pada berbagai posisi yang meningkat dan lebih baik bagi kehidupannya (Wakhinuddin, 2020:1).

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh organisasi maupun individu. Menurut Mahmudi (2019:4) kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap kinerja sebenarnya bukan lahir dari manajer namun dari individu.

Kinerja menurut Kasmir (2016:182) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemudian Rivai (2015:548) menjelaskan kinerja secara luas adalah sebagai berikut:

”Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dan juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan”.

### Komunikasi

Kajian terhadap komunikasi organisasi merupakan hal yang paling relevan untuk menampilkan peranan masing-masing individu dan kelompok. Komunikasi membantu proses penyampaian informasi yang diperlukan baik dari atasan ke bawahan atau dari masing-masing bagian kerja secara horizontal. Komunikasi biasa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan berbagai media yang tersedia.

Menurut Sinambela (2016:511), “Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas kerja atau bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif maupun negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Schultz dalam Silitonga, (2020:54) mengatakan lingkungan kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang berlangsung di sekitar pekerjaan pegawai yang dapat mempengaruhi semangat, kepuasan dan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya”.

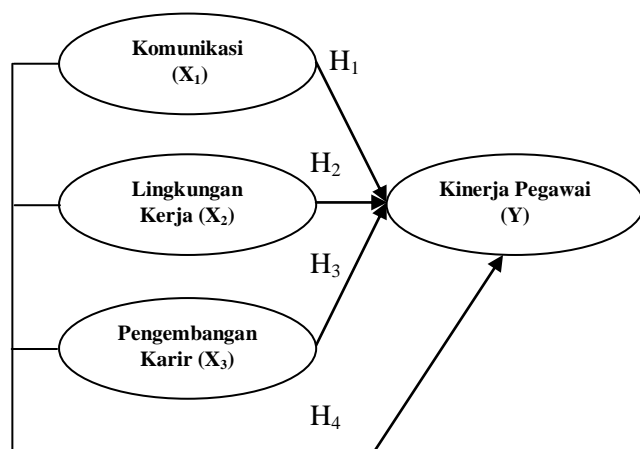
### Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang terus menerus ditumbuhkan oleh karyawan. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya.

Menurut Fubrin dalam Mangkunegara (2017:77) mendefinisikan ”pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

## Kerangka Pemikiran

**Gambar 1.**  
**Kerangka Konseptual Model Penelitian**



Sumber: Penelitian sebelumnya

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teoritis maupun empirik, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.
- H<sub>3</sub> : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.
- H<sub>4</sub> : Komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh yang beralamat di Jln. Sultan Iskandar Muda Deah Baro. Objek penelitian ini adalah komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai.

## Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas dan variable terikat. Menurut Arikunto (2010) Penelitian korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Adapun variabel penelitian ini adalah variabel bebas berupa pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir sementara variabel terikat berupa kinerja pegawai.

## Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran, 2011:173). Pernyataan masalah dilakukan dapat berfokus pada kelompok pegawai. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

## Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sementara sampel adalah bagian yang mewakili populasi. Pemilihan sampel perlu dipertimbangkan antara lain: derajat keseragaman, prestasi yang dikehendaki, rencana analisa, tenaga, biaya dan waktu yang tersedia (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh yang berjumlah pada tahun 2020 sebanyak 43 pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2009:134) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel

sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perorangan (Sekaran, 2011:75). Data primer dalam penelitian ini digunakan kuesioner. Kuesioner atau disebut daftar Pertanyaan merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah di isi kuesioner dikirim kembali (Bungin, 2012:122).

### Peralatan Analisis Data

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan kajian terhadap hubungan satu variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan dua atau lebih variabel yang menerangkan (the explanatory). Variabel variabel yang diterangkan disebut sebagai variabel tergantung dan variabel yang menerangkan disebut sebagai variabel bebas. Adapun model persamaan analisis regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel komunikasi
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja
- b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel pengembangan karir
- X<sub>1</sub> = Komunikasi
- X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja
- X<sub>3</sub> = Pengembangan karir
- e = Error term

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2014: 66) adalah sebagai berikut :

**Tabel I**  
**Skala Pengukuran**

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t (*t-test*) pada tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Dengan kriteria pengujian:

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka menerima Ha dan menolak Ho.
- Jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka menolak Ha dan menerima Ho.

Dari print out SPSS dapat digunakan besaran nilai Sig. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka variabel indenpenden secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

- H<sub>01</sub> : Komunikasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh .
- Ha<sub>1</sub> : Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh .
- H<sub>02</sub> : Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh .
- Ha<sub>2</sub> : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh .

$H_{03}$  : Pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh .

$H_{a3}$ : Pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

## 2. Uji Hipotesis (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F (*F-tes*) pada tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha=5\%$ . Dengan kriteria pengujian:

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

$H_{04}$  : Komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh .

$H_{a4}$  : Komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji secara parsial diperoleh komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

2. Hasil uji secara parsial diperoleh lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

3. Hasil uji secara parsial diperoleh pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

4. Hasil uji secara simultan diperoleh komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh .

## Saran

Mengingat masih ditemukan beberapa kelemahan yang ditemukan dari hasil penelitian maka dapat disarankan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh
  - a. Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh perlu meningkatkan hubungan kerja secara lebih terbuka, adil dan penuh kepercayaan sehingga proses komunikasi dapat berkembang dengan baik dan memenuhi hak semua orang.
  - b. Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh perlu melaksanakan proses pengembangan karir secara objektif berdasarkan kompetensi termasuk penilaian terhadap program pelatihan yang di ikuti pegawai.
2. Bagi Pegawai
  - a. Pegawai perlu berperan aktif dan secara berkelanjutan dalam mengikuti program pelatihan agar kebutuhan pengembangan karir dapat di evaluasi secara jelas dan objektif.

- b. Pegawai perlu memiliki wawasan yang luas dan memiliki kekuatan dalam berkomunikasi sehingga dapat berkomunikasi secara bebas dan kreatif sehingga makna informasi yang Pegawai sampaikan selalu diperhatikan.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya
- a. Penelitian yang akan datang perlu menambah jumlah sampel penelitian yang lebih optimal serta dapat menggunakan indikator yang lebih relevan untuk komunikasi.
- b. Penelitian yang akan datang sebaiknya perlu melibatkan variabel lainnya yang dianggap lebih bermasalah dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan tidak hanya terfokus pada variabel komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir yang seakan kurang bermasalah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2016) *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Reserch*. Yogyakarta: Deepublish
- Ajala, E.M. (2012). The influence of workplace environment on worker welfare, performance and productivity. *Journal of African Education Research Network, Vol 12 No 1*, University of Ibadan
- Bahri Saiful, (2018), *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* Surabaya: Jakad Publishing.
- Bungin, Burhan (2011) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Kencana, Jakarta.
- Bambulu, Maggie G.V., Victor P.K. Lengkong dan Genita G. Lumintang (2018) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.
- Dessler, Gary (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, Hilman dan Acep Syamsudin. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta
- Hasibuan, SP. Melayu (2017) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T. Hani, (2019), *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kawilarang, Juliana E. Dan Lotje Kawet, Yantje Uhing (2017) Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kessi, Andi Makkulawu Panyiwi (2019) *Motivasi, Kompetensi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*. Makasar: Jakad Media Publishing.
- Larasati, Sri (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish.
- Nitisemito Alex S (2018) *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Indonesia
- Moekijat,(2019), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar OMaju.
- Mahmudi (2019). *Manajemen Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN..
- Mangkunegara, A. P (2017) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama, Jakarta.

- Mangkunegara, A. P (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhammad, Arni, (2019). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prihantoro, Agung (2019) *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Priyatno, Duwi (2012) *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab*. Gaya Media, Yogyakarta
- Rahman, Mariati (2017) *Ilmu Administrasi*. Makassar: Sah Media.
- Rivai, Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017), *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Sari, Ria Widhia (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn PT. Inhutani IV Kab. Pasaman *Jurnal Menara Ekonomi, Volume V No. 3 – Oktober 2019* Fakultas Ekonomi UMSB dan STIE Lubuk Sikaping Yayasan Pendidikan Pasaman.
- Sule, Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah (2018), *Pengantar Manajemen*, Jakarta., Prenada Media,
- Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Sudiro. Achmad, (2017). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- Sutrisno, Edy (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sinambela Lijan Poltak (2016) *Reformasi Pelayanan Publik*, Bina Aksara. Jakarta
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :
- Stevani Melisa dan Theresia Gita Santoso (2013) Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall *Jurnal Ilmiah Vol 2 No 2* Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia
- Torang, Syamsir (2016) *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Afabeta.
- Sinaga, Sari., Abdurrozzaq Hasibuan dan Efendi (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, Jakarta: Yayasan Kita.
- Tampubolon, Liosten Rianna Roosida (2014) *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Ofset
- Wakhinuddin (2020) *Perkembangan Karir: Konsep Dan Implikasinya*, Padang: Tim Editor UNP Press
- Wirawan (2019) *Evaluasi Kinerja: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo, (2017) *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yuniarsih dan Suwatno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Dwipayana I Made Garbadinata dan A. A. Sagung Kartika Dewi (2016) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Wakhinuddin (2020) *Pengembangan Karir : Konsep dan Implikasinya*, Padang: Tim Editor UNP Press.
- Yakub Suardi; Rudi Gunawan dan Jufri Halim (2015) Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh *Jurnal Saintikom Vol.14, No.3*, Medan Program Studi Sistem Informasi, STMIK Triguna Dharma Medan.