

JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Volume. 12 , Nomor. 1, Januari – Juni 2022



- 1. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN ACEH**
Husnaina Mailisa Safitri & Novia Maghfirah
- 2. PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI HUBUNGAN, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH**
Yuslaidar Yusuf & Muhammad Irbawi
- 3. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**
Amelia Rahmi & Miswar Fuadi
- 4. ANALISIS LAPORAN KEUANGAN DALAM MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PADA PT. EVERBRIGHT KABUPATEN ACEH BESAR**
Zuraidah & Riski Aulia
- 5. PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA ACEH**
Agus Ariyanto & Jasmiadi
- 6. ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAPPEDA KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**
Nurkharajah & Muzakir
- 7. STRATEGI PEMASARAN KOPI USAHA DAGANG (UD) GAYO LUES COFFEE**
Marlizar & Nia Sutri Daini
- 8. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KEPUASAN PELANGGAN DAN CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA J&T KOTA SIGLI**
Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara
- 9. PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR**
Erlinda & Natalia
- 10. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BTN SYARIAH KOTA BANDA ACEH**
Tuwisna. Tarmizi Gadeng, Sulfitra & Rizki Murzani

JIMMA	Volume 12	Nomor 1	Halaman 1-127	Banda Aceh 2022	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	------------------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

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.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 12 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 11 dan Nomor 1 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 2022

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 2022
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
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

1. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN ACEH <i>Husnaina Mailisa Safitri & Novia Maghfirah</i>	1-12
2. PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI HUBUNGAN, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPII PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH <i>Yuslaidar Yusuf & Muhammad Irbawi</i>	13-20
3. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH <i>Amelia Rahmi & Miswar Fuadi</i>	21-30
4. ANALISIS LAPORAN KEUANGAN DALAM MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PADA PT. EVERBRIGHT KABUPATEN ACEH BESAR <i>Zuraidah & Riski Aulia.....</i>	31-40
5. PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA ACEH <i>Agus Ariyanto & Jasmiadi.....</i>	41-52
6. ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAPPEDA KABUPATEN ACEH BARAT DAYA <i>Nurkharajah & Muzakir</i>	53-60
7. STRATEGI PEMASARAN KOPI USAHA DAGANG (UD) GAYO LUES COFFEE <i>Marlizar & Nia Sutri Daini</i>	61-72
8. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KEPUASAN PELANGGAN DAN CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA J&T KOTA SIGLI <i>Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara</i>	73-82
9. PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR <i>Erlinda & Natalia.....</i>	83-90
10. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BTN SYARIAH KOTA BANDA ACEH <i>Tuwisna. Tarmizi Gadeng, Sulfitra & Rizki Murzani.....</i>	91-102

**PENGARUH PRILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI HUBUNGAN,
PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH**

Yuslaidar Yusuf¹ & Muhammad Irbawi²

¹*Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh*

²*Alumni Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh prilaku kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Untuk mengetahui besar pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Negeri sipil pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Untuk mengetahui besar pengaruh prilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Penelitian pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. perilaku kepemimpinan berorientasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh. Kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : *Perilaku Kepemimpinan, Berorientasi, Promosi jabatan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of relationship-oriented leadership behavior on the performance of civil servants at the Education and Culture Office of Banda Aceh City. To determine the effect of promotion on the performance of civil servants at the Department of Education and Culture of Banda Aceh City. This study aims to determine the effect of the physical work environment on the performance of civil servants at the Banda Aceh City Education and Culture Office. This study aims to determine the effect of relationship-oriented leadership behavior, promotion and physical work environment on the performance of civil servants at the Education and Culture Office of Banda Aceh City. Research data collection that is observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique in this research is to use multiple regression analysis. Oriented leadership behavior has no significant effect on the performance of civil servants at the Banda Aceh City Education and Culture Office. The physical environment has a significant effect on the performance of civil servants at the Banda Aceh Education and Culture Office. Relationship-oriented leadership, job promotion and physical work environment simultaneously affect the performance of civil servants at the Education and Culture Office of Banda Aceh City

Keywords : *Leadership Behavior, Orientation, Promotion, Physical Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara baik kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam lingkungan pemerintahan, hasil kerja yang baik sangat penting karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, betapa penting dan strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pemerintahan sesuai tuntutan akan pelayanan terhadap masyarakat.

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta.

Kepemimpinan tercermin dari sebuah perilaku pemimpin yang menunjukkan sikap, pola tingkah laku dalam mempengaruhi para bawahannya serta mengkoordinasikan tugas kerja masing-masing pegawai. Perilaku kepemimpinan yang dibentuk dari sikap dan pola tingkah laku haruslah didukung dengan adanya hubungan yang baik diantara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan.

Perilaku kepemimpinan orientasi hubungan perlu didukung juga oleh indikator pengukuran yang menjadi acuan utama dalam menentukan

perilaku kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu institusi atau lembaga atau organisasi baik pemerintahan atau swasta. indikator perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan terdiri dari (1) *Idealized influence/attribute* adalah pemimpin yang menanamkan kebanggaan dan membangun rasa percaya diri bawahan, (2) *Idealized influence/behaviors* adalah pemimpin yang menekankan makna kolektif dari misi dan berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan, (3) *Inspirational motivation* adalah pemimpin yang mampu mengekspresikan rasa antusiasme, optimisme dan keyakinan diri, (4) *Intellectual stimulation* adalah pemimpin yang mau mengembangkan, melatih dan mengajari bawahannya, (5) *Individualized considerations* adalah pemimpin yang mau mengakui prestasi bawahan dan menjelaskan harapan - harapan bawahan.

Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan 2016: 107). Indikator promosi jabatan antara lain Pengalaman, kecakapan, pangkat/golongan yang dimiliki dan disiplin. Pengalaman artinya promosi yang dilaksanakan berdasarkan pengalaman kerja pegawai. Kecakapan artinya pegawai yang dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan yaitu total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan. Golongan/Pangkat yang dimiliki harus sesuai dengan promosi jabatan yang diberikan. Sedangkan disiplin artinya pegawai yang diberikan promosi harus disiplin pada dirinya,

tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman karena sirkulasi udara yang kurang baik dimana minimnya tingkat kesegaran dan kesejukan selama bekerja dalam ruangan. hal ini terlihat dari penggunaan AC yang belum merata di setiap ruangan perlunya lingkungan kerja yang baik dengan sendirinya akan lebih menunjang kinerja para pegawai, tidak hanya dengan pendingin ruangan, tetapi peralatan dan kebersihan ruang kantor juga menjadi perhatian. Kondisi ruangan yang bersih dan rapi serta peralatan yang memadai dapat memberikan semangat yang besar bagi pegawai dalam bekerja. Keempat, Titik utama pencapaian hasil adalah dilihat pada kinerja baik pemimpin dan bawahan. Kinerja seorang pemimpin didukung oleh bawahan yang bersama-sama menjalankan tugas dan fungsi sesuai tanggung jawab masing-masing.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Kepemimpinan Berorientasi

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang diperlukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan (Rivai, 2011).

Perilaku yang berorientasi pada hubungan berkorelasi dengan kepemimpinan yang efektif termasuk memperlihatkan kepercayaan dan rasa dipercaya, bertindak ramah tamah, dan penuh perhatian, mencoba untuk mengerti masalah bawahan, membantu untuk mengembangkan para bawahan dan meningkatkan karir mereka, selalu memberi informasi kepada bawahan, memperlihatkan apresiasi terhadap ide-ide para bawahan, memberi pengakuan terhadap kontribusi dan keberhasilan bawahan.

Promosi Jabatan

Promosi Jabatan menurut Siagian (2016:169) adalah pemindahan pegawai atau karyawan dari suatu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi diikuti dengan peningkatan income atau pendapatan serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan.

Lingkungan Kerja Fisik

Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan".

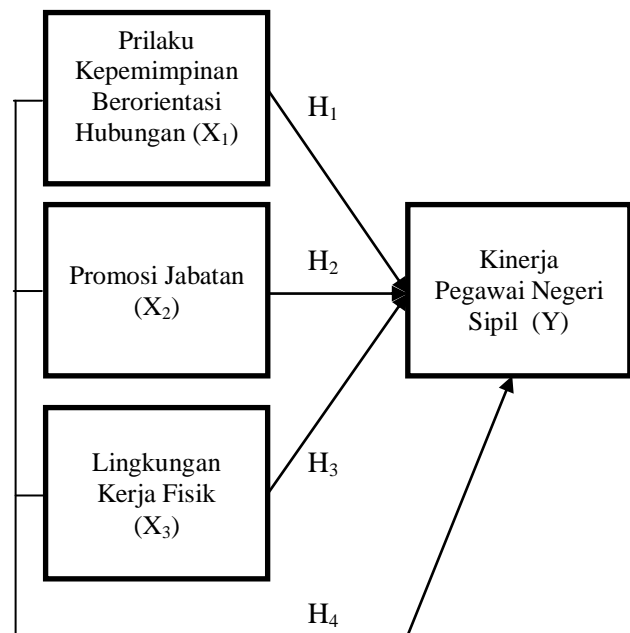
Kinerja Pegawai

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Hipotesis

- H₁ : Diduga pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh
- H₂ : Diduga promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh
- H₃ : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh
- H₄ : Diduga perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian menggunakan teknik kuesioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari buku-buku, jurnal, sumber online, hasil-hasil penelitian sebelumnya, dokumen-dokumen, sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Melalui teknik ini, diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
X₁ = Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan
X₂ = Promosi jabatan
X₃ = Lingkungan kerja fisik
b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
e = *Error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

1. Jika di analisis angka-angka yang ada pada regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan: apabila variable X₁ (Perilaku Kepemimpinan) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (kinerja pegawai) sebesar 0.172 atau 17.2%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi perilaku kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai
2. Apabila variable X₂ (promosi jabatan) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (kinerja pegawai) sebesar 0.258 atau (25.8%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi promosi jabatan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Apabila variable X₃ (lingkungan kerja fisik) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan menurunnya variable Y (kinerja pegawai) sebesar 0.258 atau (25.8%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah negatif, yang berarti semakin tinggi pemahaman kinerja pegawai maka semakin lingkungan kerja fisik

4. Koefisien korelasi (R) = 0,558 yang menunjukkan pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, adalah kuat sebesar 55.8%.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X₁) sebesar 1,297 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar . 2.0049 Karena nilai t hitung < t tabel maka H_a di terima dan menolak H₀ di tolak yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kepemimpinan berorientasi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Promosi jabatan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X₂) sebesar 2.045 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2.0049 Karena nilai t hitung > t tabel maka H_a di terima dan menolak H₀ di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdi dan Agnes (2018) dengan judul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai; (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Lingkungan kerja fisik yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_3) sebesar 4.611 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2.0049. Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Syofyan (2014) dengan Judul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: Penelitian yang dilakukan oleh perilaku kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi secara parsial dan simultan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan dampak, karena penelitian ini memberikan manfaat karena penelitian sangat berguna, apalagi ketika seorang pemimpin mampu memosisikan dirinya untuk menjadi pemimpin yang lebih baik untuk kemajuan pada dinas pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Perlu adanya kepemimpinan yang berorientasi pernyataan responden sangat idealis selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan permintaan atasan 9,31. Kemudian promosi jabatan tentunya memberikan pengaruh yang sangat baik kepada bahannya. Dimana pernyataan saya selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaan saya persentase tertinggi 70,7%. Penelitian ini tentunya memberikan dampak kepada pemimpin untuk memimpin bawahannya menjadi lebih baik lagi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh disimpulkan:

1. Perilaku kepemimpinan berorientasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Hal ini dikarenakan kepemimpinan tidak memberikan pengawasan secara ketat terhadap bawahan.

2. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh
3. Lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh
4. Kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Saran

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan ruang lingkup lebih luas agar mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Diharapkan kepada pemimpin untuk memanfaatkan jabatan dengan benar, agar dapat memimpin dengan baik sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel independen selain perilaku kepemimpinan berorientasi, promosi jabatan dan lingkungan fisik atau variabel dependen lainnya, sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi. 2014. *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Malhotra, Naresh K. 2010. *Riset Pemasaran (Marketing Research)* (Edisi 4 Jilid 1). New Jersey, Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2010. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Mulyadi. 2012. *Akuntansi Biaya*. Edisi 5. Cetkan sebelas. Yogyakarta : Stie Ykpn.
- Nana Sudjana 2010. *Dasar-dasar Proses Belajar*, Bandung : Sinar Baru.
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga

- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.*
- Siagian Sondang P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.*
- Silalahi, Ulber. 2012. Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.*
- Simamora Henry, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia,. Jakarta.*
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.*
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.*
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*