

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

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**MUHAMMAD IRBAWI
NPM : 1702120039**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD IRBAWI
NPM : 1702120039

Dengan judul:

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

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Pembimbing II

yuslaidar Yusuf, SE., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD IRBAWI
NPM : 1702120039

Dengan judul:

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

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 05 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Husnaina Mailisa Santri, B.M. (Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Anggota

Yustaidar Yusuf, SE, M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 24 Februari 2022

Yang Menyatakan



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Muhammad Irbawi'.

Muhammad Irbawi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Irbawi
NPM : 1702120039
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

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

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 24 Februari 2022



Yang Menyatakan,

Muhammad Irbawi

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Prilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh"**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM, selaku pembimbing I dan Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan semenjak dari pertama hingga selesainya skripsi ini. Oleh karena itu, Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, memberikan dorongan semangat serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita terima kasih juga saya sampaikan kepada abang dan kakak saya yang telah banyak memberikan saran-saran dan masukan motivasi.
2. Bapak Drs. Tarmizi, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Bidang

Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si, selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Rekan-rekan,teman dan sahabat-sahabat satu angkatan 2017 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangatdalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat keapada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
ABSTRAK	vi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1 Kinerja Pegawai negeri Sipil	7
2.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.2 Penilaian Kinerja	8
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	9
2.1.4 Aspek-aspek Kinerja pegawai	10
2.1.5 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja pegawai	11
2.1.6 Indikator Kinerja Pegawai	12
2.2 Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan	12
2.2.1 Pengertian Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan	12
2.2.2 Tipe Perilaku Kepemimpinan	13
2.2.3 Indikator Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan	13
2.3 Promosi Jabatan	14
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan	14
2.3.2 Jenis-jenis Promosi Jabatan	15
2.3.3 Indikator Promosi Jabatan	16
2.4 Lingkungan Kerja Fisik	17
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	17
2.4.2 Kategori Lingkungan Kerja Fisik	18
2.4.3 Indikator Lingkungan kerja Fisik	19
2.5 PenelitianTerdahulu	19
2.6 Kerangka Pemikiran.....	23
2.7 Hipotesis Penelitian	23
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 25
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian.....	25
3.1.2 Jenis Penelitian.....	25
3.1.3 Horizon Waktu	25
3.1.4 Unit Analisis.....	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.3 Sumber dan Pengumpulan Data	26

3.4 Skala Pengukuran	28
3.5 Definisi dan Operasional Variabel	28
3.6 Teknik Analisis Data	30
3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	31
3.7.1 Validitas.....	31
3.7.2 Reliabilitas.....	31
3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik	32
3.8 Pengujian Hipotesis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.2 Karakteristik Responden	37
4.3 Analisis Deskriptif Variabel	38
4.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	39
4.3.2 Variabel Kepemimpinan Berorientasi (X1)	40
4.3.3 Variabel Promosi Jabatan (X2)	41
4.3.4 Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)	43
4.4 Hasil Pengujian Data	44
4.4.1 Pengujian Validitas.....	45
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	45
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	46
4.5 Hasil Analisis Linear Berganda	49
4.6 Koefisien Determinasi	51
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis	52
4.8 Pembahasan Penelitian	53
4.8.1 Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh	53
4.8.2 Pengaruh Promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh ..	54
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh	54
4.9 Implikasi Penelitian	55
BAB V PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran	56

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu	26
Tabel 3.2 Skala Likert.....	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	37
Tabel 4.2 Kinerja Pegawai (Y)	39
Tabel 4.3 Perilaku Kepemimpinan Berorientasi (X_1)	40
Tabel 4.4 Promosi Jabatan (X_2)	41
Tabel 4.5 Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas.....	46
Tabel 4.8 Multikolinieritas.....	48
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Regresi.....	50
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi	51
Tabel 4.11 Hasil Uji-F	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	47
Gambar 4.2 Heteroskedastisitas.....	49

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

Penulis: Muhammad Irbawi
NPM : 1702120039

Pembimbing : **1. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM**
 2. Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh perilaku 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 perilaku 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 : *Prilaku Kepemimpinan, Berorientasi, Promosi jabatan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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 bawahan, (5) *Individualized considerations* adalah pemimpin yang mau mengakui prestasi bawahan dan menjelaskan harapan - harapan bawahan.

Berdasarkan hasil observasi lapangan bahwa pimpinan jarang berada di tempat kerja sehingga jarang mengkoordinasi pekerjaan dengan bawahan dan pelaksanaan kegiatan berdasarkan rencana kerja yang disusun dan disepakati melewati batas waktu yang telah ditentukan. Perhatian pimpinan kepada pegawai bersifat personal dan tidak merata dan proses pengambilan keputusan jarang melibatkan bawahan sehingga keinginan dan masukan dari bawahan tidak tersampaikan.

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.

Berdasarkan hasil observasi lapangan bahwa bahwa promosi jabatan yang diberikan belum sesuai. Pegawai yang dipromosikan tidak sesuai dengan golongan/pangkat yang dimiliki, pegawai yang dipromosikan tidak memiliki kemampuan baik kecakapan maupun disiplin dalam bekerja. Tentunya jika pemberian promosi jabatan yang tidak sesuai akan berdampak pada kinerja pegawai pada instansi dimaksud sehingga membuat para pegawai menjadi jenuh atau bosan dalam bekerja.

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.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **Pengaruh Prilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh prilaku kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Negeri sipil pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?
4. Seberapa 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?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besar pengaruh prilaku kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

2. Untuk mengetahui besar pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Negeri sipil pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui besar pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan wawasan berfikir penulis mengenai perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
2. Menjadi masukan bagi pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, terkait perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan acuan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Pegawai Negeri Sipil

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2011: 97). 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.

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.

Mangkunegara (2015) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2010) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah kegiatan untuk menilai dan mengevaluasi hasil kerja dari karyawan. Kegiatan ini sangat penting karena bisa meningkatkan kinerja dari karyawan maupun perusahaan. Berikut ini penjelasan singkat mengenai penilaian kinerja.

Menurut Irham (2014:13) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Bacal (Wibowo, 2016:9)

penilaian kinerja adalah proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya Menurut Dessler (2011:65) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk menghasilkan data yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan dan Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi (2012:416) adalah:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan haruslah

dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik menurut Yuwono (2015:29) adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “*reward*” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.1.4 Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2015) menjelaskan pengukuran kinerja menggunakan aspek sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai
- c. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan social
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana
- j. Teknologi
- k. Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan (*ability*)
Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi
Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.6 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

2.2 Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan

2.2.1 Pengertian Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan

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).

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan, tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu, kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, kapan saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain

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.

Perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan, ditunjukkan dengan adanya perhatian yang cukup besar dari seorang pemimpin yang selalu membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi para bawahannya, tujuannya adalah agar para bawahan yang terkena masalah, merasa tenang dalam bekerja, sehingga bawahan tersebut tetap menunjukkan kinerja pada tingkat tinggi.

2.2.2 Tipe perilaku kepemimpinan

Terdapat 4 (Empat) Tipe perilaku kepemimpinan menurut Robbins (2010) yaitu:

1. *Telling* (mengatakan) orientasi tugas tinggi hubungan rendah artinya pemimpin mendefinisikan peran dan memerintahkan kepada orang-orangnya apa, bagaimana, kapan dan dimana melakukan berbagai tugas. Perilaku ini menekankan pada perilaku pengarah (direktif)
2. *Selling* (menjual) orientasi tugas tinggi hubungan tinggi artinya pemimpin memberikan perilaku pengarah maupun perilaku dukungan.
3. *Participating* (berperan-serta) orientasi tugas rendah hubungan tinggi artinya pemimpin dan pengikut bersama-sama mengambil keputusan, dengan peran utama dari pemimpin adalah mempermudah dan berkomunikasi.
4. *delegating* (mendelegasikan) orientasi tugas rendah hubungan rendah artinya pemimpin memberikan sedikit pengarahan dan dukungan.

2.2.3 Indikator Prilaku Kepemimpinan berorientasi hubungan

Menurut Robbins (2010) Kepemimpinan berorientasi hubungan diukur melalui 5 (lima) dimensi, meliputi :

1. *Idealized influence/attributed* 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 bawahan
5. *Individualized considerations* adalah pemimpin yang mau mengakui prestasi bawahan dan menjelaskan harapan-harapan bawahan.

2.3 Promosi Jabatan

2.3.1 Pengertian 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

Menurut Hasibuan (2016:108) Promosi Jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Promosi jabatan berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi

Promosi dan Pengangkatan PNS dalam jabatan administrasi dan jabatan fungsional diatur dalam Undang –Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasal 72 ayat (1) dikatakan bahwa promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras dan golongan.

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang ,tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi

karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Begitu besarnya pelaksanaan promosi karyawan maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan. Program promosi harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat karyawan yang dapat dipromosikan dalam perusahaan bersangkutan. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh.

Dari pernyataan-pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannyapun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.

2.3.2 Jenis-jenis Promosi Jabatan

Perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para karyawannya. Hasibuan (2016:113) mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu :

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)
Seseorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.
3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah

2.3.3 Indikator Promosi Jabatan

Hasibuan (2016:111-113) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada diri sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

2. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya sendiri, tugas –tugasnya, serta menaati peraturan –peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

3. Prestasi Kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

4. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik secara horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan/organisasi. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

5. Kecakapan

Karyawan harus cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya dengan baik. Karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

2.4.1 Pengertian 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”.

Mardiana (2010:15) Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari –hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak positif bagi kelangsungan pekerjaan pegawai sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pekerjaan pegawainya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu bagian dalam organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas sirkulasi udara, suasana ruang kerja, kebersihan, peralatan kantor. Sirkulasi udara di tempat kerja harus bersih, segar dan sejuk akan membantu pegawai setelah lelah bekerja. Suasana ruang kerja seperti penerangan/ cahaya yang baik di tempat kerja, ketenangan dalam bekerja. adanya ruangan yang bersih, warna ruang kerja yang cerah, fasilitas yang tersedia.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja

adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang.

2.4.2 Kategori Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik menurut Sedarmayanti (2011:22) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi atas dua kategori yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

2.4.3 Indikator Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:146), yang menjadi indikator Lingkungan kerja fisik adalah

1. Penerangan

2. Suhu udara
3. Tata letak ruang kerja
4. Suara bising
5. Keamanan kerja

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ferdi dan Agnes (2018) dengan judul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai Negei 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktavianti dan Gusti (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Grand Mega Bali Resort & Spa Kuta Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

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.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwika, Hariani dan Yuniningsih (2014) dengan judul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dikabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja pegawai dimana harga Z-hitung $(7,415) > Z_{t5\%} (1,96)$, demikian halnya dengan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan harga Z-hitung $(5,485) > Z_{t5\%} (1,96)$. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan harga χ^2_{th} sebesar $156,104 > \chi^2_{t5\%} (101,879)$. Berdasarkan hasil rekapitulasi data diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan perilaku kepemimpinan, disiplin pegawai dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal sudah baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Puji Fatmawati (2013) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) promosi jabatan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo cukup sesuai (CS), artinya pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo menginginkan promosi jabatan yaitu sebesar 77,857 %. (2) kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo terletak pada daerah tinggi (T), artinya pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset

(DPPKA) Kabupaten Kulon Progo mempunyai kinerja yang tinggi yaitu sebesar 7,4117 %. (3) promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 56,7309 + 0,3640 X$, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel X (promosi jabatan) berpengaruh positif terhadap variabel Y(kinerja). Apabila nilai X dinaikkan satu poin, maka nilai Y akan naik sebesar 0,3640. Variabel X (promosi jabatan) dinaikkan sebesar satu angka $X = 35$ (dari nilai tertinggi variabel promosi jabatan ditambah satu = $34 + 1$) maka nilai Y (kinerja) menjadi 69,4709. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut : $\{Y = 56,7309 + (0,3640 \times 35)\} = 69,4709$.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

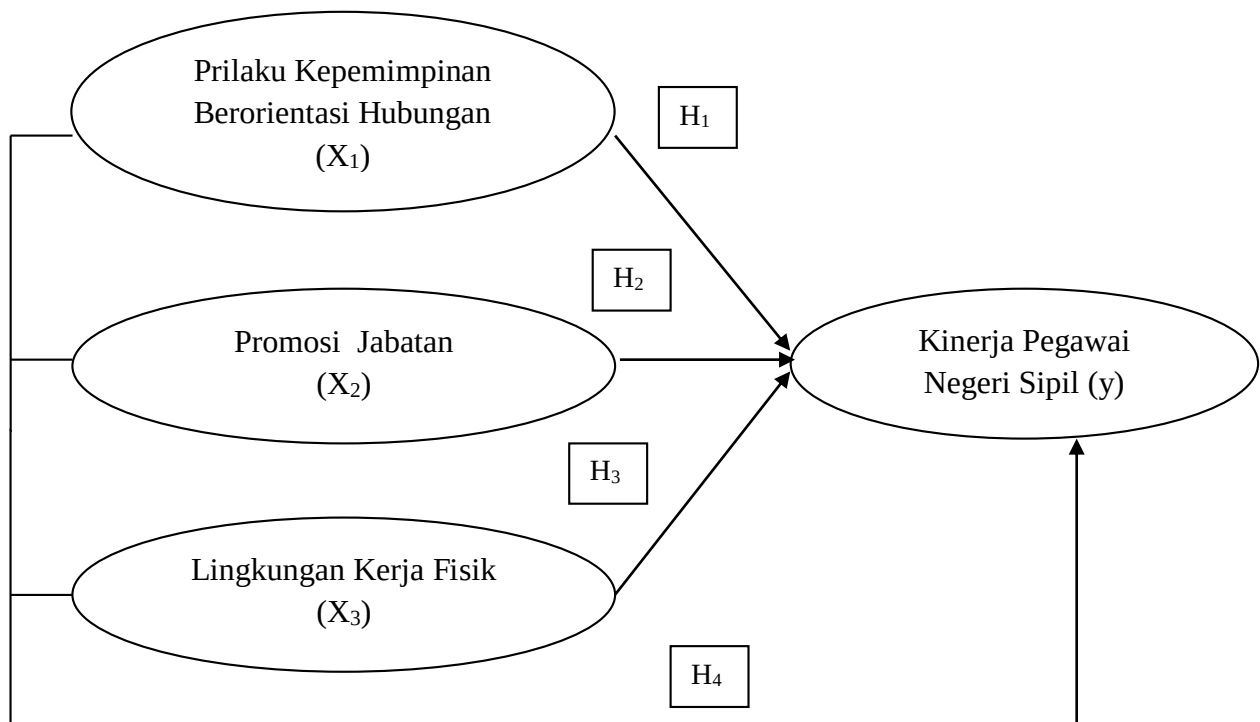
No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Temuan
1	Ferdi dan Agnes (2018)	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai Negei Sipil Pada Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah.	• Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Organisasi • Promosi Jabatan • Lingkungan Kerja fisik • Kinerja Pegawai	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	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.
2	Oktavianti dan Gusti (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Grand Mega Bali Resort & Spa Kuta Bali	• Promosi Jabatan	• Gaya Kepemimpinan • Kompensasi Finansial • Kinerja Karyawan • Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3	Kurniawan dan Syofyan (2014)	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh	• Perilaku Kepemimpinan • Lingkungan Kerja Fisik • Kinerja Pegawai	• Iklim Organisasi • Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	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.
4	Dwika, Hariani dan Yuniningsih (2014)	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dikabupaten Tegal	• Perilaku Kepemimpinan • Kinerja Pegawai	• Disiplin Kerja • Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja pegawai dimana harga Z-hitung (7,415) > Zt5% (1,96), demikian halnya dengan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan harga Z-hitung (5,485) > Zt5% (1,96). Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan harga χ^2 sebesar 156,104 > χ^2 t5% (101,879). Berdasarkan hasil rekapitulasi data diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan perilaku kepemimpinan, disiplin pegawai dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal sudah baik.
5	Puji Fatmawati (2013)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo	• Promosi Jabatan • Kinerja Pegawai	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) promosi jabatan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo cukup sesuai (CS), artinya pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo menginginkan promosi jabatan yaitu sebesar 77,857 %. (2) kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo terletak pada daerah tinggi (T), artinya pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo mempunyai kinerja yang tinggi yaitu sebesar 7,4117 %. (3) promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo.

Sumber : Diolah (2021)

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau hubungan antar konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Berdasarkan dari Hasil Penelitian Sebelumnya, 2018

2.7 Hipotesis Penelitian

Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga pengaruh prilaku 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

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang sistematis yang dilakukan melalui langkah-langkah untuk memecahkan permasalahan yang sedang diteliti. Untuk memecahkan permasalahan yang sedang diteliti maka dibutuhkan data-data yang akurat dan *up to date*. Penelitian ini bertempat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Adapun objek penelitian ini adalah pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif*, pendekatan *kuantitatif* adalah penelitian lebih menekankan pada angka. Metode *Kuantitatif* dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Jenis investigasi penelitian ini adalah kausal. Penelitian kausal meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain. Dalam penelitian kausal, variabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat. (Silalahi, 2012).

3.1.3 Horison Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada Januari 2022 dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sampai dengan selesai. Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu dalam satu titik waktu (*One shot study*). Adapun Horizon waktu adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu

No	Kegiatan	2021/2022						
		Jun	Jul	Agu	Nov	Des	Jan	Feb
1	Persiapan							
2	Obserasi							
3	Menyusun proposal							
4	Bimbingan proposal							
5	Seminar proposal							
6	Melaksanakan penelitian							
7	Mengolah dan menganalisis data							
8	Bimbingan hasil penelitian							
9	Daftar sidang							
10	Sidang Skripsi							

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik populasi, yaitu mengambil seluruh subyek penelitian. Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif dan kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2010: 6). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang berjumlah 58 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:124).

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data pokok yang menjadi rujukan, dalam pembahasan skripsi Nawawi (2015:45) Dan dalam hal ini penulis akan mengambil data rujukan yang berkaitan dengan penelitian tersebut 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.

Sumber data skunder adalah data yang menjadi bahan penunjang dan pelengkap atau kajian dalam penelitian ini. Selanjutnya data ini disebut data tidak langsung atau tidak asli. Maksudnya adalah buku-buku tentang yang berhubungan dengan judul penelitian, maupun hasil pemikiran lain yang membahas permasalahan sama yang akan ikut memberi *kontribusi* guna melengkapi pembahasan dalam permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Observasi, Wawancara Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan yang terakhir membagikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Dalam proses pengumpulan data dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut;

1) Tinjauan kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang ada dalam pembuatan proposal.

2) Pengumpulan data langsung di lapangan.

Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara;

- a. Observasi, yaitu dengan mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai
- b. Wawancara kepada pihak-pihak terkait. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas.
- c. Kusioner. Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuestioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Skala Pengukuran

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuranya itu skala likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 kategori menurut Arikunto (2013) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Kriteria	Score
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidaksetuju	2

3	KurangSetuju	3
4	Setuju	4
5	Sangatsetuju	5

Sumber: Arikunto (2013)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

N o	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
<i>Devenden Variabel</i>						
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam 4. Melaksanakan tugas 5. Disiplin kerja 6. Inisiatif Afandi (2018:89)	1-6	Likert	A1 A2 A3 A4 A5 A6
<i>Indevenden Variabel</i>						
2	Prilaku Kepemimpinan berorientasi hubungan (X1)	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).	1. Idealis 2. Inspirasi 3. motivasi 4. Intelektual 5. Individu	1-5	Likert	B1 B2 B3 B4 B5
3	Promosi jabatan (X2)	Promosi Jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Hasibuan (2016:108)	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi Kerja 4. Kerja Sama 5. Kecakapan Hasibuan (2016:111-113)	1-5	Likert	C1 C2 C3 C4 C5
4	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja	1. Penerangan 2. Suhu udara	1-5		D1 D2

		yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Nitisemito (2010)	3. Tata letak ruang kerja 4. Suara bising 5. Keamanan kerja Sedarmayanti (2011:146)		Liker t	D3 D4 D5
--	--	--	--	--	------------	------------------------

Sumber : Diolah (2021)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan tanggapan responden 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
- 2) Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan (X_1), promosi jabatan (X_2), lingkungan kerja fisik (X_3) dan kinerja pegawai negeri sipil (Y) Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan

X_2 =Promosi jabatan

X_3 = Lingkungan kerja fisik

b_1, b_2, b_3 = Koefesien Regresi

e = *Error term*

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial.

3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrument (Arikunto, 2013:168), suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrument yang telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *contract validitas* didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment (r tabel) apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

3.7.2 Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabiitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur

tersebut mampu mengungkapkan data yang cukup dapat dipercaya, namun untuk meningkatkan istilah, sering dinyatakan bahwa alat ukurannya reliabel.

Dalam penelitian ini tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik (Malhotra, 2010:235) menyatakan nilai alpha cronbach minimum yang diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai cronbach yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik. Hal ini penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan handal. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Apabila pada suatu indikator ada yang tidak normal, maka akan dicari tanggapan responden yang menyebabkan ketidaknormalan tersebut dan akan diberi penjelasan. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran *standarrized residual*. Apabila sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis normal, maka data mempunyai distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dalam persamaan regresi untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel dependen yang digunakan mempunyai kolinearitas yang tinggi atau tidak, dapat dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Person*

Correlation Matrik. Semakin besar nilai VIF maka semakin bermasalah atau semakin tinggi kolinearitas antar variabel independen. Jika nilai VIF sama dengan satu, menunjukkan tidak adanya kolinearitas antar variabel independen, dan bila nilai VIF kurang dari sepuluh maka tingkat kolinearitas belum tergolong berbahaya. *Person Correlation Matrik* digunakan untuk mengetahui nilai koefisien antar variabel independen. Jika nilai koefisien lebih kecil dari 0,85 tidak terkena multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, suatu asumsi penting dari model linear klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi adalah homoskedastik yaitu semua gangguan memiliki variabel-variabel itu yang sama. Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa dalam data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika parameter beta tidak signifikan secara statistik, maka asumsi homoskedastisitas pada data model tersebut dapat ditolak (Ghozali, 2012).

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8 Uji-t

Selanjutnya uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
 2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
- Pengolahan data menggunakan alat bantu *computer* melalui *software statistical product for service solution* (SPSS) 22

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_{a1} : Kepemimpinan berorientasi hubungan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

H_{01} : Kepemimpinan berorientasi hubungan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

H_{a2} : Promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

H_{02} : Promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

H_{a3} : Lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

H_{03} : Lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

3.8.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F (F-Test) atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:88). Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut.

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 Dditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a4} : 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

H_{04} : Kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik

Secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas pendidikan Kota Banda Aceh yang beralamat Jl. Tgk. P, Jl. T. Panglima Nyak Makam No.23, Kota Baru, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415. Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Banda Aceh, Nanggroe Aceh Darussalam merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kota Banda Aceh bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota/Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan kependudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbingan. Segera kunjungi kantor dinas pendidikan terdekat ini atau juga dapat mengakses secara online website dinas pendidikan untuk mendapatkan informasi lainnya.

Visi

Mengelola Pendidikan Dan Kebudayaan Yang Berintegritas Untuk Mewujudkan Pendidikan Kota Banda Aceh Yang Gemilang Dan Islami.

Misi

1. Meningkatkan tata kelola pendidikan dan kebudayaan.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran sesuai dengan standar sarana prasarana pendidikan.
3. Meningkatkan pembiayaan pendidikan bagi satuan pendidikan. Meningkatkan penerapan Teknologi Informatika dan Komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran.
4. Memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional pada setiap jenjang pendidikan.
5. Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
6. Melaksanakan pendidikan karakter.
7. Menggali dan melestarikan situs cagar budaya serta mengembangkan seni tradisional dan kearifan lokal.

4.2 Karakteristik Responden

Data mengenai karakteristik responden ini diperoleh dari pengisian kuesioner yang berhubungan dengan jenis kelamin dan usia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	36	62,06
	- Perempuan	22	37,93
	Jumlah	58 orang	100%
2	Usia Responden		
	- < 20 Tahun	8	13,79
	- 20-29 Tahun	12	20,68
	- 30-39 Tahun	19	32,75
	- 40- 49 Tahun	14	24,13
	- > 50 Tahun	5	8,62

	Jumlah	58 orang	100%
3	Pendidikan Terakhir		
	- SLTA	13	22,41
	- Diploma III	16	27,58
	- Sarjana	24	41,37
	- Pascasarjana (S2 dan S3)	5	8,62
	Jumlah	58 Orang	100%
4	- < Rp. 2.000.000,-	14	24,13
	- Rp. 2.000.000- 2.999.999	12	20,68
	- Rp. 4.000.000- 5. 999.999,-	16	27,58
	- Rp. 6. 000.000 – 7. 999.999,-	6	10,34
	- > 8.000.000,-	10	17,24
	Jumlah	58 orang	100%

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah jenis kelamin terbanyak terdapat pada jenis kelamin laki-laki 36 orang (62,06%) dan Usia reponden terbanyak yaitu usia 30-39 Tahun berjumlah 19 orang (32,75%), Kemudian pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu sarjana 24 orang (41,37%) serta pendapatan perbulan yang paling tinggi adalah Rp. 4.000.000 - 5.999.999 sebanyak 16 orang (27,58%).

4.3 Analisis Deskriptif Variabel

4.3.1 Kepatuhan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya memiliki kuantitas jam kerja yang banyak	-	-	-	-	-	-	43	74.1	15	25.9	4.2586
2	Saya memiliki kualitas kerja yang bagus saat saya bekerja	-	-	-	-	-	-	34	58.6	24	41.4	4.4138
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu	-	-	-	-	-	-	31	53.4	27	46.6	4.4655
4	Saya selalu bekerja secara efektif dalam mengerjakan semua pekerjaan	-	-	-	-	-	-	32	55.2	26	44.8	4.4483
5	Saya selalu mandiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya kerjakan dengan disiplin	-	-	-	-	-	-	34	58.6	24	41.4	4.4138
6	Saya selalu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	-	-	-	-	-	-	36	62.1	22	37.9	4.3793
Rerata												4.3966

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa saya memiliki kuantitas jam kerja yang banyak mempunyai nilai rata-rata 4.2586. Saya memiliki kualitas kerja yang bagus saat saya bekerja mempunyai nilai rata-rata 4.4138. Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu mempunyai nilai rata-rata 4.4655. Saya selalu bekerja secara efektif dalam mengerjakan semua pekerjaan mempunyai nilai rata-rata 4.4483. Saya selalu mandiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya kerjakan dengan disiplin mempunyai nilai rata-rata 4.4138 Saya selalu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan nilai rata-rata Variabel kinerja pegawai. 4.3793, dengan demikian maka dikatakan bahwa responden mengatakan setuju

terhadap semua item pernyataan yang diajukan pada kuesioner untuk variabel kinerja pegawai

4.3.2 Perilaku Kepemimpinan Berorientasi (X1)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel perilaku kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Perilaku Kepemimpinan Berorientasi (X1)

No	Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya sangat idealis selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan permintaan atasan	-	-	-	-	-	-	4	6.9	54	93.1	4.9310
2	Saya selalu taat atas peraturan kerja yang dibuat oleh dinas Pendidikan dan Kebudayaan	-	-	-	-	-	-	50	86.2	8	13.8	4.1379
3	Saya sangat intelaktual ketika melaksanakan pekerjaan	-	-	-	-	-	-	34	58.6	24	41.4	4.4138
4	Saya selalu bekerja secara etis dan efisien dalam mengerjakan setiap pekerjaan saya	-	-	-	-	-	-	50	86.2	8	13.8	4.1379
5	Saya seorang individu yang bekerja keras sebagai pemimpin	-	-	-	-	-	-	45	77.6	13	22.4	4.2241
	Rerata											4.2276

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa saya selalu taat atas peraturan kerja yang dibuat oleh dinas Pendidikan dan Kebudayaan dengan nilai rata-rata sebesar 4.9310.

Saya selalu taat atas peraturan kerja yang dibuat oleh dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dengan

nilai rata-rata sebesar 4.1379. Saya sangat intelaktual ketika melaksanakan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4.4138. Saya selalu bekerja secara etis dan efisien dalam mengerjakan setiap pekerjaan saya mempunyai nilai rata-rata sebesar 4.1379 dan Saya seorang individu yang bekerja keras sebagai pemimpin mempunyai nilai rata-rata 4.2241

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai rerata 4.2276 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk perilaku kepemimpinan.

4.3.3 Promosi Jabatan (X2)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel promosi jabatan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Promosi Jabatan (X2)

No	Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya selalu bersikap jujur kapan saja dan dimana saja	-	-	-	-	-	-	16	27.8	42	72.4	4.7241
2	Saya selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaan saya	-	-	-	-	7	2.1	10	17.2	41	70.7	4.5862
3	Saya selalu mendapat prestasi yang baik dalam bekerja	-	-	-	-	6	10.3	13	22.4	39	67.2	4.5690
4	Saya selalu bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan saya	-	-	-	-	2	3.4	40	69.0	16	27.6	4.2414

No	Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
5	Saya selalu cakap dalam melaksanakan semua pekerjaan saya	-	-	-	-	2	2.4	25	43.1	31	53.4	4.5000
	Rerata											4.5241

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa saya selalu bersikap jujur kapan saja dan dimana saja dengan nilai rata-rata sebesar 4.7241. Saya selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 4.5862. Saya selalu mendapat prestasi yang baik dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4.5690. Saya selalu bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 4.2414. Saya selalu cakap dalam melaksanakan semua pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 4.5000

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai rerata 4.5241 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk kuesioner promosi jabatan.

4.3.4 Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel lingkungan fisik dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Lingkungan Kerja Fisik (X3)

No	Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Lingkungan tempat saya bekerja di lengkapi penerangan yang baik	-	-	-	-	2	3.4	45	77.6	11	19.0	4.1552
2	Suhu udara di tempat saya bekerja sangat nyaman sehingga sangat memudahkan saya dalam bekerja	-	-	-	-	47	81.0	6	10.3	5	8.6	3.2759
3	Tata letak ruang kerja saya sangat baik, sehingga sangat memungkinkan dalam melakukan pekerjaan	-	-	-	-	4	6.9	39	67.2	15	25.9	4.1897
4	Tidak ada suara bising dilingkungan tempat saya bekerja	-	-	-	-	10	17.2	14	24.1	34	58.6	4.4138
5	Lingkungan tempat saya bekerja selalu aman dan terkendali	-	-	-	-	4	6.9	37	63.8	17	29.3	4.2241
Rerata												4.051

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa lingkungan tempat saya bekerja di lengkapi penerangan yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4.1552. Suhu udara di tempat saya bekerja sangat nyaman sehingga sangat memudahkan saya dalam bekerja dengan nilai rata-rata 3.2759. Tata letak ruang kerja saya sangat baik, sehingga sangat memungkinkan

dengan nilai rata-rata 4.1897. Tidak ada suara bising dilingkungan tempat saya bekerja nilai rata-rata 4.4138 dan lingkungan tempat saya bekerja selalu aman dan terkendali dengan nilai rata-rata 4.2241

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai rata-rata 4.051 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk kuesioner lingkungan kerja fisik.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan uji SPSS. Berdasarkan *out put computer* (lampiran SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5 %. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,254 (lihat tabel nilai kritis korelasi r product moment untuk $n=58$ sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pengaruh Prilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh		Nilai r_{tabel} (n=58)	Keterangan
	Item	(r_{hitung})		
Kinerja Pegawai	Y1	0.655	0,254	Valid
	Y2	0.822		
	Y3	0.663		
	Y4	0.786		
	Y5	0.822		
	Y6	0.630		
Perilaku Kepemimpinan	X1.1	0.770		
	X1.2	0.657		
	X1.3	0.802		
	X1.4	0.591		
	X1.5	0.852		
Promosi Jabatan	X2.1	0.432		
	X2.2	0.585		
	X2.3	0.691		
	X2.4	0.596		
	X2.5	0.578		
Lingkungan Kerja Fisik	X3.1	0.587		
	X3.2	0.483		
	X3.3	0.514		
	X3.4	0.597		
	X3.5	0.707		

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

4.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima di atas, 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan (Malhotra 2008:235). Untuk lebih jelasnya besarnya nilai *alpha* pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0.875	Handal
2	Perilaku Kepemimpinan	0.788	
3	Promosi Jabatan	0.669	
4	Lingkungan Kerja Fisik	0.651	

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai menunjukkan nilai *Cornbach alpha* variabel Pengaruh pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh menunjukkan nilai *Cornbach alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik dalam model regresi yang berdistribusi normal. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data *outlier* (tidak normal) harus di buang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya. Untuk hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1.0

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah variable model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Multikolinieritas

Nama Variabel	Sig.	Tolerance	VIF
Constanta	0.878	-	-
Perilaku Kepemimpinan (X_1)	0.200	0.985	1.015
Promosi Jabatan (X_2)	0.046	0.881	1.136
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0.000	0.887	1.127

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan nilai VIF bila nilai sebesar 1.015, 1.136, 1.127 yang berarti < 10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Jika VIF di atas 10 berarti terjadi Multikolonieritas. Dalam penelitian ini VIF keseluruhan variabel pengaruh pengaruh prilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh di bawah 10, jadi model uji regresi layak dan tidak terjadi multikolonelitas.

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Gambar 4.2 Heteroskedastisitas

Dengan melihat sebaran titik-titik yang acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.5 Hasil Analisis Linear Berganda

Hasil analisis linear berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel Perilaku Kepemimpinan (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Untuk melihat pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Regresi

Nama Variabel	Beta	Standar Error	t _{-hitung}	t _{tabel (n-k-3)}	Sig.
Constanta	0.153	0.990	0.154	2.0049	0.983
Perilaku Kepemimpinan (X ₁)	0.172	0.133	1.297	2.0049	0.017
Promosi Jabatan (X ₂)	0.258	0.126	2.045	2.0049	0.006
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	0.580	0.126	4.611	2.0049	0.983

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.153 + 0.172X_1 + 0.258X_2 + 0.580X_3 + e$$

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

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.

Apabila variable X₃ (lingkungan kerja fisik) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan menurunnya variable Y (kinerja pegawai) sebesar 0.580 atau (58.0%).

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah negatif, yang berarti semakin tinggi pemahaman kinerja pegawai maka semakin lingkungan kerja fisik

4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.558 ^a	0.312	0.274	0.30435
a. Predictors: (Constant), kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik				
b. Dependent Variable: kinerja pegawai				

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

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%.

Koefisien *Determinan* ($\text{Adjusted } R^2$) 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, pada koefisien determinan 0.274 atau 27.4% dan sisanya sebesar 72.6% dipengaruhi variabel lain diluar model ini.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji-t

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) 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 yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) 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 H_0 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.

Promosi jabatan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) 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 H_0 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi 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 lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

2. Hasil Uji F (*Secara Simultan*)

Pengujian terhadap 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 uji F. F_{hitung} untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji-F

Model	<i>Sum of Squares</i>	DF	<i>Mean Square</i>	F-hitung	F-tabel	Sig
Regresi	2.266	3	0.755	8.156	2,310	0,000
Sisa residual	5.002	54	0.093			
Total	7.268	57				

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikan nilai F sebesar $15.902 > 2,310$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

4.8 Pembahasan Penelitian

4.8.1 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 (X_1) 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 H_0 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

4.8.2 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 (X_2) 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 H_0 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 Negei 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.

4.8.3 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.

4.9 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan dampak, karena penelitian ini memberikan manfaat karena penelitian sangat berguna, apalagi ketika seorang pemimpin mampu memposisikan 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 bawanya. 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

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

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis ingin memberikan beberapa masukan antara lain sebagai berikut:

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.

Kuesioner Penelitian

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

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

A. Pengantar

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi, saya bermaksud mengadakan uji coba instrumen penelitian pada dinas pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat kevalidan instrumen penelitian ini.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Kuesioner ini bukan merupakan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang paling baik adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu sebenarnya. Atas bantuan Bapak/ibu disini, saya ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 07 September 2021
Peneliti

MUHAMMAD IRBAWI
NPM. 1702120039

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

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan Karya Akhir yang bersifat ilmiah sebagai salah satu persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh. Berikan tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

No. Responden :/Kecamatan

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

2. Usia Responden

- a. < 20 tahun
- b. 20 - 29 tahun
- c. 30 - 39 tahun
- d. 40 - 49 tahun
- e. > 50 tahun

3. Pendidikan terakhir

- a. SLTA
- b. Diploma III
- c. Sarjana
- d. Pascasarjana (S2 dan S3)

4. Pendapatan rata-rata perbulan

- a. <Rp. 2.000.000,-
- b. Rp. 2.000.000 - 2.999.999,-
- c. Rp. 4.000.000 - 5.999.999,-
- d. Rp. 6.000.000 - 7.999.999,-
- e. >Rp. 8.000.000,-

Keterangan:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju
5. Sangat setuju

B. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kuantitas jam kerja yang banyak					
2	Saya memiliki kualitas kerja yang bagus saat saya bekerja					
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya selalu bekerja secara efektif dalam mengerjakan semua pekerjaan					
5	Saya selalu mandiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya kerjakan dengan disiplin					
6	Saya selalu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan					

C. Perilaku Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sangat idealis selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan permintaan atasan					
2	Saya selalu taat atas peraturan kerja yang dibuat oleh dinas Pendidikan dan Kebudayaan					
3	Saya sangat intelaktual ketika melaksanakan pekerjaan					
4	Saya selalu bekerja secara etis dan efisien dalam mengerjakan setiap pekerjaan saya					
5	Saya seorang individu yang bekerja keras sebagai pemimpin					

D. Promosi Jabatan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu bersikap jujur kapan saja dan dimana saja					
2	Saya selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaan saya					
3	Saya selalu mendapat prestasi yang baik dalam bekerja					
4	Saya selalu bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan saya					
5	Saya selalu cakap dalam melaksanakan semua pekerjaan saya					

E. Lingkungan Kerja Fisik (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Lingkungan tempat saya bekerja di lengkapi penerangan yang baik					
2	Suhu udara di tempat saya bekerja sangat nyaman sehingga sangat memudahkan saya dalam bekerja					
3	Tata letak ruang kerja saya sangat baik, sehingga sangat memungkinkan dalam melakukan pekerjaan					
4	Tidak ada suara bising dilingkungan tempat saya bekerja					
5	Lingkungan tempat saya bekerja selalu aman dan terkendali					

Terima Kasih Atas Partisipasinya

LAMPIRAN 1 HASIL REGRESI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.558 ^a	.312	.274	.30435	2.150

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik , Perilaku Kepemimpinan , Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.266	3	.755	8.156	.000 ^a
	Residual	5.002	54	.093		
	Total	7.268	57			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik , Perilaku Kepemimpinan , Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.153	.990		.154	.878		
	Perilaku Kepemimpinan	.172	.133	.147	1.297	.200	.985	1.015
	Promosi Jabatan	.258	.126	.246	2.045	.046	.881	1.136
	Lingkungan Kerja Fisik	.580	.126	.553	4.611	.000	.887	1.127

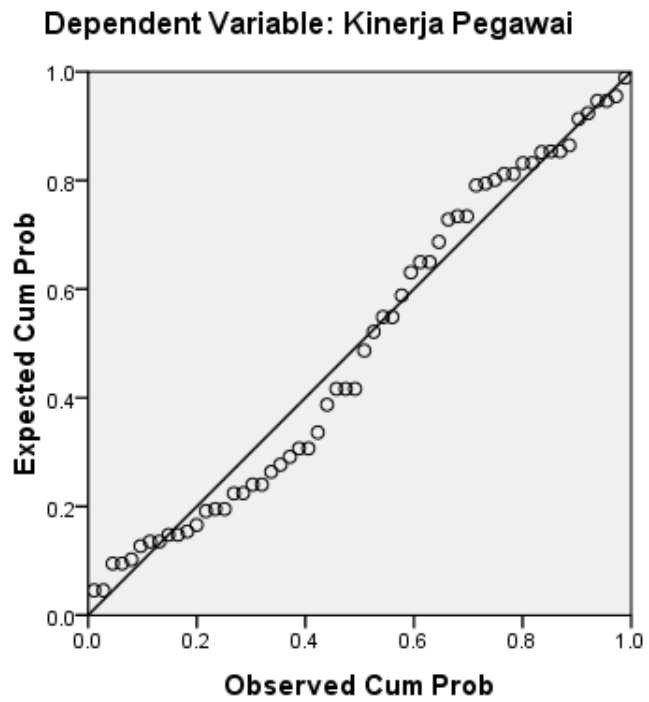
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

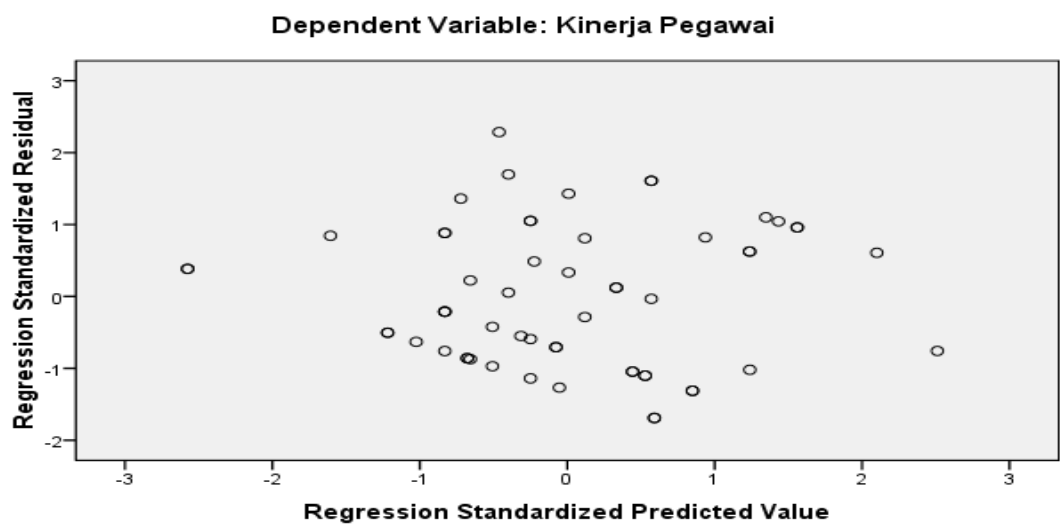
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.8831	4.8971	4.3966	.19940	58
Residual	-.51436	.69555	.00000	.29623	58
Std. Predicted Value	-2.575	2.510	.000	1.000	58
Std. Residual	-1.690	2.285	.000	.973	58

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



LAMPIRAN 2. VARIABEL LKINERJA PEGAWAI

Correlations

Correlations							
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Pearson Correlation	1	.303*	.396**	.418**	.303*	.512**	.655**
Sig. (2-tailed)		.021	.002	.001	.021	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
Y2 Pearson Correlation	.303*	1	.409**	.580**	1.000**	.281*	.822**
Sig. (2-tailed)	.021		.001	.000	.000	.033	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
Y3 Pearson Correlation	.396**	.409**	1	.410**	.409**	.268*	.663**
Sig. (2-tailed)	.002	.001		.001	.001	.042	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
Y4 Pearson Correlation	.418**	.580**	.410**	1	.580**	.439**	.786**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.000	.001	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
Y5 Pearson Correlation	.303*	1.000**	.409**	.580**	1	.281*	.822**
Sig. (2-tailed)	.021	.000	.001	.000		.033	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
Y6 Pearson Correlation	.512**	.281*	.268*	.439**	.281*	1	.630**
Sig. (2-tailed)	.000	.033	.042	.001	.033		.000
N	58	58	58	58	58	58	58
Total Pearson Correlation	.655**	.822**	.663**	.786**	.822**	.630**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	58	58	58	58	58	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.884	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.2586	.44170	58
Y2	4.4138	.49681	58
Y3	4.4655	.50317	58
Y4	4.4483	.50166	58
Y5	4.4138	.49681	58
Y6	4.3793	.48945	58
Total	4.3966	.35709	58

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.397	4.259	4.466	.207	1.049	.005	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	26.5172	4.998	.534	.872
Y2	26.3621	4.452	.739	.846
Y3	26.3103	4.833	.525	.875
Y4	26.3276	4.529	.687	.853
Y5	26.3621	4.452	.739	.846
Y6	26.3966	4.946	.488	.879
Total	26.3793	4.590	1.000	.825

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.7759	6.248	2.49962	7

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	43	74.1	74.1	74.1
Sangat setuju	15	25.9	25.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	58.6	58.6	58.6
	Sangat setuju	24	41.4	41.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	53.4	53.4	53.4
	Sangat setuju	27	46.6	46.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	55.2	55.2	55.2
	Sangat setuju	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	58.6	58.6	58.6
	Sangat setuju	24	41.4	41.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	62.1	62.1	62.1
	Sangat setuju	22	37.9	37.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3. PRILAKU KEPEMIMPINAN

Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.109	.091	-.088	-.017	.770
	Sig. (2-tailed)		.416	.499	.509	.900	.603
	N	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	.109	1	.375**	.275*	.504**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.416		.004	.037	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	.091	.375**	1	.273*	.640**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.499	.004		.038	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	-.088	.275*	.273*	1	.385**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.509	.037	.038		.003	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	-.017	.504**	.640**	.385**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.900	.000	.000	.003		.000
	N	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.070	.657**	.802**	.591**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.603	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.788	.777	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.9310	.25561	58
X1.2	4.1379	.34784	58
X1.3	4.4138	.49681	58
X1.4	4.1379	.34784	58
X1.5	4.2241	.42066	58
Total	4.2276	.30539	58

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.345	4.138	4.931	.793	1.192	.092	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.1414	2.305	.044	.077	.838
X1.2	21.9345	1.780	.541	.644	.756
X1.3	21.6586	1.399	.645	.819	.734
X1.4	21.9345	1.899	.400	.675	.787
X1.5	21.8483	1.484	.725	.818	.705
Total	21.8448	1.572	.964	.959	.669

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.0724	2.404	1.55042	6

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	4	6.9	6.9	6.9
Sangat setuju	54	93.1	93.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	50	86.2	86.2	86.2
	Sangat setuju	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	58.6	58.6	58.6
	Sangat setuju	24	41.4	41.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	50	86.2	86.2	86.2
	Sangat setuju	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	45	77.6	77.6	77.6
	Sangat setuju	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. VARIABEL PROMOSI JABATAN

Correlations

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.132	.293*	-.164	.137	.432**
	Sig. (2-tailed)		.324	.026	.218	.307	.001
	N	58	58	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	.132	1	.208	.138	.044	.585**
	Sig. (2-tailed)	.324		.116	.302	.744	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	.293*	.208	1	.308*	.114	.691**
	Sig. (2-tailed)	.026	.116		.019	.396	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	-.164	.138	.308*	1	.486**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.218	.302	.019		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X2.5	Pearson Correlation	.137	.044	.114	.486**	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.307	.744	.396	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.432**	.585**	.691**	.596**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.669	.725	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.7241	.45085	58
X2.2	4.5862	.70174	58
X2.3	4.5690	.67829	58
X2.4	4.2414	.50646	58
X2.5	4.5000	.56970	58
Total	4.5241	.34095	58

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.524	4.241	4.724	.483	1.114	.025	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	22.4207	3.591	.229	.676
X2.2	22.5586	2.998	.286	.683
X2.3	22.5759	2.729	.445	.612
X2.4	22.9034	3.207	.398	.628
X2.5	22.6448	3.162	.345	.646
Total	22.6207	2.906	1.000	.503

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.1448	4.185	2.04572	6

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	27.6	27.6	27.6
Sangat setuju	42	72.4	72.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	12.1	12.1	12.1
	Setuju	10	17.2	17.2	29.3
	Sangat setuju	41	70.7	70.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	13	22.4	22.4	32.8
	Sangat setuju	39	67.2	67.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	40	69.0	69.0	72.4
	Sangat setuju	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	25	43.1	43.1	46.6
	Sangat setuju	31	53.4	53.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5 LINGKUNGAN KERJA FISIK

Correlations

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.096	.235	.165	.413**	.587**
	Sig. (2-tailed)		.474	.076	.216	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X3.2	Pearson Correlation	.096	1	.051	.014	.223	.483**
	Sig. (2-tailed)	.474		.706	.917	.092	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X3.3	Pearson Correlation	.235	.051	1	.060	.259*	.514**
	Sig. (2-tailed)	.076	.706		.653	.049	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X3.4	Pearson Correlation	.165	.014	.060	1	.226	.597**
	Sig. (2-tailed)	.216	.917	.653		.087	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X3.5	Pearson Correlation	.413**	.223	.259*	.226	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.001	.092	.049	.087		.000
	N	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.587**	.483**	.514**	.597**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.651	.728	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.1552	.45119	58
X3.2	3.2759	.61539	58
X3.3	4.1897	.54473	58
X3.4	4.4138	.77311	58
X3.5	4.2241	.56330	58
Total	4.0517	.34040	58

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.052	3.276	4.414	1.138	1.347	.159	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	20.1552	3.294	.411	.603
X3.2	21.0345	3.335	.204	.676
X3.3	20.1207	3.325	.277	.644
X3.4	19.8966	2.883	.263	.681
X3.5	20.0862	2.862	.521	.554
Total	20.2586	2.897	1.000	.476

Frequency Table

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	2	3.4	3.4	3.4
Setuju	45	77.6	77.6	81.0
Sangat setuju	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	47	81.0	81.0	81.0
	Setuju	6	10.3	10.3	91.4
	Sangat setuju	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Setuju	39	67.2	67.2	74.1
	Sangat setuju	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	17.2	17.2	17.2
	Setuju	14	24.1	24.1	41.4
	Sangat setuju	34	58.6	58.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Setuju	37	63.8	63.8	70.7
	Sangat setuju	17	29.3	29.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	