

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN PROMOSI JABATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN DAYAH KABUPATEN PIDIE JAYA

Arjuniadi ¹, Husaini ²,

**Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur Sigli
arjuniadi@unigha.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya yang berjumlah 40 orang. Seluruh populasi diambil sebagai sampel dengan menggunakan metode total Sampling. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi: $Y = 0,720 + 0,030 (X_1) + 0,191 (X_2) + 0,133 (X_3)$. Dari ke 3 (tiga) variabel yang diteliti, ternyata variable Promosi Jabatan (X_2), mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 19,1% terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya. Pengaruh antara variable dependen dan independent yaitu masing-masing variable Perilaku Kepemimpinan (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) dengan indeks determinasi sebesar 91,5 %. Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat dan berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya. Sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Fisik dan Efektivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership Behavior, Position Promotion and Physical Work Environment on Work Effectiveness at the Dayah Education Office, Pidie Jaya Regency. The population in this study were all employees of the Dayah Education Office of Pidie Jaya Regency, totaling 40 people. The entire population was taken as a sample using the total sampling method. While the data collection method used is a survey through a questionnaire filled out by respondents. This research uses quantitative descriptive with multiple linear regression analysis. This analysis includes Validity Test, Reliability Test, Multiple Regression Analysis, Classical Assumption Test, Hypothesis Testing through F Test and t Test, and Analysis of the Coefficient of Determination (R^2). Based on the results of the study, the regression equation was obtained: $Y = 0.720 + 0.030 (X_1) + 0.191 (X_2) + 0.133 (X_3)$. Of the 3 (three) variables studied, it turns out that the Position Promotion variable (X_2) has the most dominant influence of 19.1% on Work Effectiveness (Y) at the Dayah Education Office, Pidie Jaya Regency. The influence between the dependent and independent variables, namely, each variable is Leadership Behavior (X_1), Position Promotion (X_2), and Physical Work Environment (X_3) with a determination index of 91.5%. This means that the relationship is very strong and has a significant effect on Work Effectiveness (Y)

at the Dayah Education Office, Pidie Jaya Regency. While the remaining 8.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership, Promotion, Physical Work Environment and Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Suatu organisasi berdiri dan berkembang selalu diiringi tujuan yang sama untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai tujuan-tujuannya serta keberlangsungan organisasi jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia menduduki posisi penting dalam suatu organisasi karena setiap organisasi terbentuk oleh orang-orang, menggunakan jasa mereka, mengembangkan keterampilan mereka, mendorong mereka untuk berkinerja tinggi, dan menjamin mereka untuk terus memelihara komitmen pada organisasi merupakan factor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif yaitu segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan salah satu hal yang menjadi impian setiap pegawai untuk memperoleh hal-hal yang diinginkan. Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Lingkungan kerja fisik didalam organisasi juga mempengaruhi efektivitas kerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai

sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai dan juga dinyatakan berpengaruh atas efektivitas keberhasilan hubungan suatu organisasi. Lingkungan kerja fisik yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda-beda. Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika tugas tersebut dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dalam peningkatan efektivitas kerja, perilaku kepemimpinan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik merupakan factor penting yang dapat mempengaruhi kemampuan kinerja sehingga dapat meningkatkan penguasaan dan keterampilan (softskill).

Dinas Pendidikan Dayah merupakan salah satu institusi struktur organisasi Pemerintah Aceh yang bertugas untuk berusaha meningkatkan, memajukan dan mengembangkan taraf dan nilai kualitas pendidikan dayah. Perilaku kepemimpinan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya, karena pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya masih banyak sekali pegawai yang sulit beradaptasi dengan pimpinannya, hal itu timbul karena sifat, cara kerja, attitude pemimpin tidak terlalu disukai pegawainya, maka akan berdampak tidaknya keharmonisan antara pegawai dan pimpinan. Dengan adanya perilaku kepemimpinan yang dapat mengkoordinasikan tugas kerja

masing-masing pegawai dan adanya promosi jabatan serta lingkungan kerja fisik yang berpengaruh atas keberhasilan suatu organisasi maka akan dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya?
4. Apakah perilaku kepemimpinan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya?

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya

4. Untuk mengetahui variable yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya.

Landasan Teoritis

Perilaku Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan adalah perilaku khusus/pribadi para pemimpin terkait dengan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin. Menurut Thoha (2016:9) mendefinisikan bahwa: “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:170) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan (leadership) adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Hasibuan (2016:59) terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan otoriter, adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b) Kepemimpinan partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan Kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.
- c) Kepemimpinan delegasi adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan

kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2016:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

- a) Fungsi Instruktif
- b) Fungsi Konsultatif
- c) Fungsi Partisipasi
- d) Fungsi Pengendalian

Menurut Kartono (2015:58) perilaku kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut :

- 1. Kemampuan mengambil keputusan
- 2. Kemampuan memotivasi
- 3. Kemampuan komunikasi
- 4. Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5. Tanggung jawab
- 6. Kemampuan mengendalikan emosional

Promosi Jabatan

Setiap pegawai memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap pegawai karena dengan adanya promosi jabatan pegawai dapat memperoleh hal-hal yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2016:108) mengemukakan bahwa: Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab kejabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar”.

Nitisemito (2015:44) mengemukakan definisi promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan kejabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab serta wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya”.

Sedangkan menurut Rivai (2015:59) mengungkapkan bahwa: “Promosi terjadi

apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level”.

Instansi memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam menerapkan promosi untuk para pegawainya.

Menurut Hasibuan (2016:113) mengemukakan bahwa tujuan diberikannya promosi yaitu:

- 1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi;
- 2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar;
- 3. Untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya;
- 4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada pegawai dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai;
- 6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal instansi;
- 7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya;
- 8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan pegawai lainnya;
- 9. Pegawai yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat;
- 10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya

pendorong serta perang sang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.

11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan setelah lulus dalam masa percobaannya.

Adapun syarat-syarat promosi jabatan menurut Nitisemito (2015:47) yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman, yaitu banyaknya pengalaman seorang pegawai seringkali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi.
2. Tingkat pendidikan, yaitu dengan memiliki tingkat Pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mempunyai pemikiran yang lebih baik.
3. Loyalitas, yaitu seseorang yang mempunyai kesetiaan terhadap perusahaan seringkali dipakai sebagai syarat untuk promosi.
4. Kejujuran, yaitu merupakan syarat promosi yang utama yang harus diperhatikan.
5. Tanggung jawab, yaitu merupakan syarat utama untuk promosi.
6. Prestasi kerja, yaitu pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat prestasi kerja pegawai yang telah dicapai.
7. Inisiatif dan kreatif, yaitu untuk promosi jabatan tertentu tingkat inisiatif dan kreatif harus diperhatikan, hal ini disebabkan untuk jabatan tertentu sangat diperlukan tindakan inisiatif dan kreatif.

Nitisemito (2015:47-49) bahwa indikator-indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut :

- a. Pengalaman, dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dan ide yang lebih banyak.
- b. Tingkat pendidikan, dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan memiliki pemikiran yang lebih baik;

- c. Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi diharapkan memiliki tanggung jawab yang lebih besar;
2. Kejujuran, merupakan syarat umum yang harus diperhatikan.
3. Tanggung jawab, merupakan syarat utama untuk promosi;
4. Kepandaian bergaul, merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk promosi jabatan;
5. Prestasi kerja, merupakan syarat yang dicantumkan dan dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.
6. Inisiatif dan kreatif, merupakan syarat yang harus diperhatikan.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Daft dan Marcic (2016:267) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2016:4) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik.
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedarmayanti (2016:30) menguraikan 7 (tujuh) indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

- A. Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Penerangan
 - 2) Suhu Udara
 - 3) Warna Ruangan

- 4) Spasial Ruang Kerja
B. Lingkungan Kerja Non Fisik
1) Hubungan Kerja
2) Suasana Kerja

Efektivitas Kerja

Efektifitas sering digunakan sebagai konsep tentang efektif dimana sebuah organisasi bertujuan untuk menghasilkan.

Menurut Handoko (2016:196) efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Siagian (2015:152) efektifitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Namun target-target yang telah dicapai ini tentu saja harus dihubungkan dengan mutunya.

Zulyanti dalam Yudhaningsih (2016:41) menjelaskan bahwa factor yang mempengaruhi efektifitas kerja adalah: (1) karakteristik organisasi, (2) karakteritik lingkungan, (3) karakteristik pekerja, (4) kebijakan dan praktek manajemen.

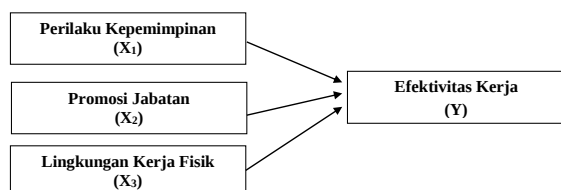
Menurut Hasibuan (2016:105) terdapat beberapa indicator efektifitas kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja,
2. Kualitaskerja,
3. Pemanfaatanwaktu,
4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia,

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini akan menjelaskan hubungan masing-masing variabel terhadap efektifitas kerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Penelitian dikembangkan (2020)

Hipotesis Penelitian

Diduga perilaku kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya. Diduga promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya. Diduga lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya. Diduga perilaku kepemimpinan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya.

Metode Penelitian

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan yaitu pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya yang beralamat di jalan Banda Aceh-Medan Komplek Perkantoran Cot Trieng, No.5 Km155 Meureudu, Kode Pos 24186.

Objek penelitian yang diteliti adalah para pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya, sebagai sumber informasi untuk dilakukan wawancara dan pembagian kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya yang berjumlah 40 orang, terdiri dari pegawai sebanyak 20 orang, honorer 10 orang, dan tenaga bakti sebanyak 10 orang. Seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Observasi
- b. Wawancara

- c. Dokumentasi
- d. Kuesioner
- e. Studi Pustaka

Skala Pengukuran

Proses pengolahan data dilakukan melalui pemberian skala atau bobot dari jawaban-jawaban kuesioner tersebut. Skala pengukur yang digunakan adalah skala likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015:92). Adapun bobot skala likert dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
 Bobot Penilaian Kuesioner

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju(SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono(2015)

Metode Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$
 Dimana :

- Y = Efektivitas kerja
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel
- X_1 = Perilaku Kepemimpinan
- X_2 = Promosi Jabatan
- X_3 = Lingkungan kerja fisik
- e = error

Pengujian Instrumen Penelitian

(1) Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan

dengan membandingkan nilai Correlated item-Total Correlation dengan nilai r_{table} , untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel dan $\alpha=0,5$. Jika hitung lebih besar dari r_{table} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variable yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Data penelitian ini menggunakan metode (rumusan) koefisien Alpha Cronbach's. Suatu instrument dapat dikatakan reliable (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Imam Ghozali, 2016).

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot.

Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien korelasi adalah angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2015) penentuan koefisien korelasi (r) dengan menggunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu.

Uji Statistik t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara individual pada variabel terikat. Untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak dengan cara membandingkan antara t hitung dengan table pada taraf signifikansi 0,05(5%).

Uji Statistik F

Menurut Ghazali (2016) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat..

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas data, diperoleh rata-rata kuesioner yang diajukan dalam kategori valid. Uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Varia	Indikat	r-hitung Pearson	Signifikan (2-tailed)	r-tabel	Keterangan
Perilaku Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,844	0,000	0,312	Valid
	X _{1.2}	0,820	0,000	0,312	Valid
	X _{1.3}	0,845	0,000	0,312	Valid
	X _{1.4}	0,723	0,000	0,312	Valid
	X _{1.5}	0,685	0,000	0,312	Valid
	X _{1.6}	0,797	0,000	0,312	Valid
Promosi Jabatan (X ₂)	X _{2.1}	0,727	0,000	0,312	Valid
	X _{2.2}	0,694	0,000	0,312	Valid
	X _{2.3}	0,798	0,000	0,312	Valid
	X _{2.4}	0,794	0,000	0,312	Valid
	X _{2.5}	0,707	0,000	0,312	Valid
	X _{2.6}	0,569	0,000	0,312	Valid
	X _{2.7}	0,367	0,000	0,312	Valid
	X _{2.8}	0,406	0,000	0,312	Valid
	X _{2.9}	0,539	0,000	0,312	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	X _{3.1}	0,728	0,000	0,312	Valid
	X _{3.2}	0,712	0,000	0,312	Valid
	X _{3.3}	0,743	0,000	0,312	Valid
	X _{3.4}	0,764	0,000	0,312	Valid
	X _{3.5}	0,688	0,000	0,312	Valid
	X _{3.6}	0,704	0,000	0,312	Valid
	X _{3.7}	0,650	0,000	0,312	Valid
	X _{3.8}	0,670	0,000	0,312	Valid
	X _{3.9}	0,709	0,000	0,312	Valid
	X _{3.10}	0,420	0,000	0,312	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y ₁	0,833	0,000	0,312	Valid
	Y ₂	0,803	0,000	0,312	Valid
	Y ₃	0,666	0,000	0,312	Valid
	Y ₄	0,725	0,000	0,312	Valid

Sumber: Lampiran (data diolah,2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa semua instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku kepemimpinan, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik serta efektivitas kerja adalah valid karena memiliki nilai koefisien korelasi (rhitung)>0,312(r-tabel) berdasarkan nilai-tabel nilai signifikansi <0,05.

Uji Reliabilitas

Rekapitulasi uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
 Rekapitulasi Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Skala Alpha	Keterangan
1	Perilaku kepemimpinan (X ₁)	0,876	0,60	Reliabel
2	Promosi Jabatan (X ₂)	0,801	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	0,872	0,60	Reliabel
4	Efektivitas Kerja (Y)	0,753	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran output SPSS (data diolah, 2020)

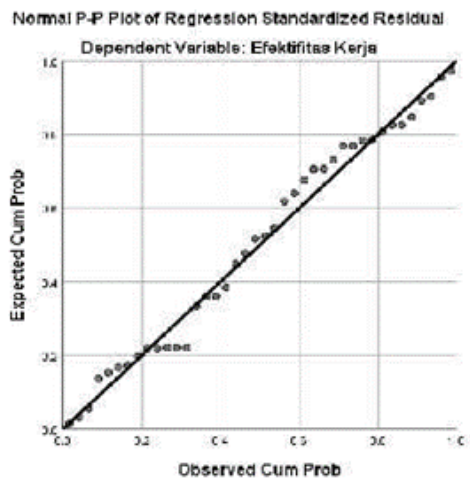
Dari Tabel 4.4 diatas terlihat bahwa instrument penelitian untuk seluruh variabel penelitian (perilaku kepemimpinan, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik serta efektivitas kerja) adalah reliabel, karena nilai Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas residual regresi antara perilaku kepemimpinan (X₁),promosi jabatan (X₂),dan lingkungan kerja fisik (X₃) terhadap efektivitas kerja (Y) menggunakan normal probability plot sebagai berikut:

Gambar 4.1
 Normalitas P-P Plot Regression (Uji Normalitas)



Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik pada normal probability plot menyimpang dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil model regresi menghasilkan nilai tolerance dan VIF sebagai berikut:

Tabel 4.8
 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Perilaku kepemimpinan (X1)	0,100	9,955	Non Multikolinieritas
Promosi Jabatan (X2)	0,189	5,280	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,160	6,235	Non Multikolinieritas

Sumber: Lampiran (data diolah)

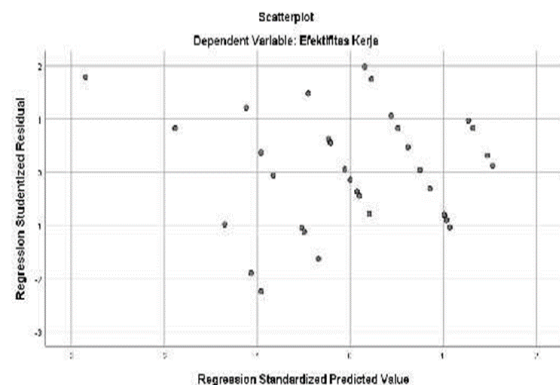
Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari 2 variabel bebas semuanya lebih besar dari 0,10, demikian pula nilai VIF lebih kecil dari 10.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya multikolinearitas atau asumsi non multikolinearitas terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah scatter plot antara nilai Y prediksi (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) pada regresi perilaku kepemimpinan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja (Y) pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya:

Gambar 4-2:
 Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2 Scatter Plot diatas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbuY. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi yang digunakan, dengan demikian asumsi non heterokedastisitas terpenuhi.

Pembahasan

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linear berganda antara perilaku kepemimpinan (X1), promosi jabatan (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 4.6
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	t- tabel	Sig uji t
Perilaku Kepemimpinan(X1)	0,030	0,574	2,028	0,569
Promosi Jabatan(X2)	0,191	4,278		0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,133	3,575		0,001
Konstanta	=0,720			
Rsquare	=0,915			
Adjusted R Square	=0,908			
Fhitung	=129,265			
Ftabel (0,05/ 36)	=3,26			
Signifikansi F	=0,000 ^b			

Sumber: Lampiran Output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS di atas maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,720 + 0,030 (X1) + 0,191 (X2) + 0,133 (X3)$$

Uji t

Hasil pengujian secara parsial t-test dapat disajikan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7.
 Rekapitulasi Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t - hitung	t- tabel	Sig
Perilaku Kepemimpinan (X1)	0,030	0,574	2,028	0,569
Promosi Jabatan (X2)	0,191	4,278	2,028	0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,133	3,575	2,028	0,001

Berdasarkan Tabel 4.7. dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai thitung untuk variable perilaku kepemimpinan (X1) yaitu 0,574 yang mana sesuai dengan hipotesis bahwa apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh variable bebas (X) terhadap

variable terikat (Y) atau hipotesis ditolak, yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan angka signifikansi sebesar 0,569 yaitu lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan pada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan (X1) terhadap efektivitas kerja (Y).

- Nilai thitung untuk variable promosi jabatan (X2) yaitu 4,278 dan angka signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan pada 0.05 maka terbukti bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap efektivitas kerja sesuai dengan hipotesis kedua.
- Nilai thitung untuk variable lingkungan kerja fisik (X3) yaitu 3,575 dan angka signifikansi sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan pada 0.05 maka terbukti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap efektivitas kerja sesuai dengan hipotesis kedua.

Uji F

Output dari program statistic 23 diperoleh nilai F-hitung seperti yang tertera pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8.
 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Squar	F	Sig.
1 Regression	60.302	3	20.10	129.265	.000 ^b
Residual	5.598	36	.156		
Total	65.900	39			

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

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

Sumber: Lampiran output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa hasil uji kelayakan model dengan F-test menunjukkan bahwa nilai F- hitung $129,265 >$ dari nilai F tabel $(0,05/36) = 3,26$ dengan taraf nyata $(\alpha) = 0,05$ (5%), maka hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi pearson adalah untuk mengetahui adanya derajat/kekuatan hubungan perilaku kepemimpinan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik Terhadap efektivitas kerja Pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten PidieJaya.

Nilai probabilitasnya adalah $0,05/2 = 0,025$; hal ini disebabkan uji dilakukan dua sisi. Output dari program statistic 23 diperoleh nilai koefisien korelasi seperti yang tertera pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9.
 Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	PearsonCorrelation	1	.525*	.321	.617*	.822*
	Sig.(2-tailed)		.000	.044	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Y2	PearsonCorrelation	.535**	1	.464**	.343*	.803**
	Sig.(2-tailed)	.000		.003	.030	.000
	N	40	40	40	40	40
Y3	PearsonCorrelation	.321*	.464**	1	.299	.666**
	Sig.(2-tailed)	.044	.003		.061	.000
	N	40	40	40	40	40
Y4	PearsonCorrelation	.642**	.343*	.299	1	.725**
	Sig.(2-tailed)	.000	.030	.061		.000
	N	40	40	40	40	40
Y	PearsonCorrelation	.822*	.803**	.666*	.725**	
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Sumber: Lampiran output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) dari tabel output di atas maka diketahui

nilai Sig. (2-tailed) antara perilaku kepemimpinan (X1) dengan efektivitas kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan dengan variabel efektivitas kerja. Selanjutnya, hubungan antara promosi jabatan (X2) dengan efektivitas kerja (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel promosi jabatan dan efektivitas kerja. Hubungan antara lingkungan kerja fisik (X3) dengan efektivitas kerja (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ yang juga berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan efektivitas kerja.

Berdasarkan nilai hitung (Pearson Correlations) yaitu diketahui nilai hitung untuk hubungan perilaku kepemimpinan (X1) dengan efektivitas kerja (Y) adalah sebesar $0,833 > r$ tabel $0,312$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel perilaku kepemimpinan dengan variabel efektivitas kerja. Selanjutnya, diketahui nilai hitung untuk hubungan promosi jabatan (X2) dengan efektivitas kerja (Y) adalah sebesar $0,803 > r$ tabel $0,312$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel promosi jabatan dengan efektivitas kerja. Kemudian diketahui nilai hitung untuk hubungan lingkungan kerja fisik (X3) dengan efektivitas kerja (Y) adalah sebesar $0,666 > r$ tabel $0,312$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik dengan efektivitas kerja. Karena nilai hitung atau pearson correlations dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara ketiga variabel tersebut bersifat positif.

Koefisien Determinasi

Output dari program IBM SPSS Statistik 23 diperoleh nilai koefisien korelasi seperti yang tertera pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10.
 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.908	.394

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan korelasi pearson dengan menggunakan rumus determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= (r^2) \times 100\% \\
 &= (0,957)^2 \times 100\% \\
 &= 0,915 \times 100\% \\
 &= 91,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus di atas maka hasil perhitungan dapat dikategorikan dalam kriteria besarnya pengaruh berdasarkan table yang dikemukakan oleh Sugiyono, (2015) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11
 Kriteria Koefisien Determinasi

Interval	Tingkat Pengaruh
0% -19,9%	Sangat rendah
20%-39,9%	Rendah
40%-59,9%	Sedang
60%-79,9%	Kuat
80%-100%	Sangat kuat

(Sumber :Sugiyono 2015:216)

Dari hasil diatas maka perilaku kepemimpinan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik termasuk kategori sangat kuat dengan nilai 0,915 (91,5%) memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya, sedangkan sisanya sebesar 100% - 91,5% = 8,5% disebabkan oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut ;

1. Perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya. Hal ini ditandai dengan nilai sig sebesar 0,569 > 0,005. Nilai koefisien regresi variabel perilaku kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,030 artinya reputasi perilaku kepemimpinan tidak mempengaruhi efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya. Artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y).
2. Promosi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya. Hal ini ditandai dengan nilai sig 0,000 < 0,005. Dengan demikian hipotesis 2 didukung secara parsial, promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,191. Ini berarti bahwa meningkatnya promosi jabatan maka akan meningkatkan efektivitas kerja begitu juga sebaliknya.
3. Lingkungan kerja fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya. Hal ini ditandai dengan nilai sig 0,001 < 0,005. Dengan demikian hipotesis 3 didukung secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,133. Ini berarti bahwa meningkatnya lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan efektivitas kerja begitu juga sebaliknya.
4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh

terhadap efektivitas kerja, dengan koefisien determinasi sebesar 0,915 yang berarti bahwa 91,5% variasi pada variable efektivitas kerja mampu diterangkan oleh ketiga variabel yaitu perilaku kepemimpinan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti antara lain seperti faktor disiplin, pengembangan karir, kompensasi, pengalaman kerja dan lain-lain.

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV maka dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut: Untuk Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya agar lebih meningkatkan promosi jabatan terhadap pegawainya dan memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk dapat menjadi lebih baik seperti menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya, karena promosi jabatan mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. and Marcic, Dorothy. 2016. *Understanding Management*. 8th. Edition. South-Western Cengage Learning.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Wali.
- Nitisemito, A. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yudaningsih, R. 2016. *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. Ragam Jurnal Pengembangan. Humaniora Vol.2.