

## Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya

Khoirun Nisa<sup>1</sup>, Wahyu Eko Pujiyanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia

E-mail: [khoirunnisa2723@gmail.com](mailto:khoirunnisa2723@gmail.com)

Receive, 4 Juli 2023  
Revised, 6 Juli 2023  
Accepted, 13 Juli 2023

### Abstrak

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya.

**Desain/Metodologi/Pendekatan** – Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Jumlah sampel dalam penelitian ini 100 orang pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Analisis data yang digunakan adalah analisis outer model, inner model dan pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS 4.0.

**Temuan** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa; perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai; promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai; lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai; dan perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

### *The Effect of Relationship-Oriented Leadership Behavior, Promotion of Position and Work Environment on the Performance of Civil Servants at the Agricultural Quarantine Center in Surabaya*

#### Abstract

**Objectives** – This study aims to describe and analyze the influence of relationship-oriented leadership, promotion and work environment on the performance of civil servants at the Agricultural Quarantine Center in Surabaya.

**Design/Methodology/Approach** – The type of research used is explanatory research. The number of samples in this study were 100 employees of the Surabaya Agricultural Quarantine Center. The data analysis used is the analysis of the outer model, inner model and hypothesis testing using SmartPLS 4.0.

**Findings** - Research results show that; relationship-oriented leadership behavior has a significant effect on employee performance; promotion has a partially significant and positive effect on employee performance; the work environment has a partial effect on employee performance; and relationship-oriented leadership behavior, promotion, and work environment have a positive and significant effect simultaneously on employee performance.

**Keywords:** Leadership, Promotion, Work Environment, Employee Performance

## **Pendahuluan**

Perilaku pemimpin berorientasi sangat relevan dan prediktor terhadap kesejahteraan pegawai yang lebih kuat daripada gaya kepemimpinan lainnya. Berorientasi pada kesehatan kepemimpinan mencakup dukungan dan perhatian yang berhubungan dengan kesehatan eksplisit dari para pemimpin untuk kesejahteraan pegawai, misalnya melalui interaksi langsung dan komunikasi atau melalui penciptaan tempat kerja yang sehat (Kaluza et al., 2021).

Promosi Jabatan memberikan peran penting bagi setiap PNS, bahkan menjadi impian yang selalu dinantikan. Dengan adanya promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai untuk menduduki suatu posisi yang lebih tinggi. Dengan demikian penjualan akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, dan penghasilan yang lebih besar bagi karyawan.

Masri & Suleman (2019) mengatakan bahwa persyaratan kerja seperti tingkat pendidikan dan pengalaman, memiliki hubungan dengan kantor. Dengan memenuhi persyaratan posisi ini, karyawan dapat dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi. Pemberian promosi kepada PNS akan dapat meningkatkan kinerja PNS pegawai, yang pada gilirannya akan dapat memajukan penyelenggaraan pemerintahan. Promosi harus membayar memperhatikan senioritas, pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja yang kemungkinan belum sepenuhnya dilaksanakan. Selain itu masih banyak faktor lain yang juga menentukan dalam kenaikan pangkat PNS seperti Loyalitas dan nepotisme.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan langsung antara Perilaku Kepemimpinan Berorientasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Seperti ketika pegawai akan lebih berkembang, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan, lebih berkomitmen dengan pekerjaan dan kinerja akan meningkat karena adanya timbal balik dari instansi. Ketika kinerja pegawai akan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi (Sugiyono & Rahajeng, 2022).

## **Tinjauan Pustaka**

### **Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan**

Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan difokuskan pada kualitas hubungan dengan pengikut. Kepemimpinan yang mengarah pada hubungan saling percaya, saling menghormati, dan penuh kehangatan antara pemimpin dan bawahannya (Muis et al., 2018).

### **Promosi Jabatan**

Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lain yang lebih tinggi. Promosi terjadi ketika karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar pada tingkat hierarki yang lebih tinggi dan pendapatan lebih (Annida et al., 2020).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja bertautan dengan kehadiran fasilitas dan infrastruktur juga perspektif sosial yang membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Para pegawai yang turut terkacah pada pekerjaan yang serupa membutuhkan lingkungan kerja yang dapat membantu pekerjaan. Lingkungan kerja pada perusahaan mesti dimonitorkan, dikarenakan lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan. Lingkungan kerja yang kontributif bisa menaikkan kinerja serta kualitas karyawan, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak akseptabel dapat menjatuhkan kinerja pada karyawan (Bhayangkara & Raya, 2022).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil atau sesuatu yang dicapai seseorang. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah apa yang pegawai capai karena lingkungan kerjanya atau peran atau kedudukannya dalam organisasi (Pangestu et al., 2022).

### **Hipotesis**

- H : Diduga pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada balai besar karantina pertanian surabaya
- H2 : Diduga Promosi jabatan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada balai besar karantina pertanian surabaya
- H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada balai besar karantina pertanian surabaya

### **Metode Penelitian**

#### **Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian menggunakan teknik kuesioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari buku-buku, jurnal, sumber online, hasil-hasil penelitian sebelumnya, dokumen-dokumen, sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini (Ekasari, 2018).

#### **Metode Analisis Data**

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)*. PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis- analisis dalam sekali pengujian. Penulis menggunakan Partial Least Square karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci. Dalam analisis data menggunakan metode SEM PLS.

Analisa *outer model* menurut Harahap (2018) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

- a. *Convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan  $> 0,7$ .
- b. *Discriminant validity* adalah nilai *crossloading* faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.
- c. *Composite reliability* adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas  $> 0,7$  maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
- d. *Average Variance Extracted (AVE)* adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5
- e. *Cronbach alpha* adalah perhitungan untuk membuktikan hasil *composite reliability* dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

Analisa *inner model* Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Dalam penelitian Ekasari (2018) pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  di terima jika nilai  $p < 0,05$ .

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya Tahun 2023 yaitu berjumlah 100 Pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling jenuh (sampel diambil secara keseluruhan). Angket yang disebar menggunakan skala *likert* dengan pertanyaan positif.

Tabel 1. Identifikasi variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Penelitian Terdahulu
Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan	<i>Idealized</i>	Pemimpin yang menanamkan dan membangun rasa percaya diri	(Pieter Sahertian, 2010)
	<i>Influence/Attribute</i>		
	<i>Idealized Influence/Behavior</i>	Pemimpin yang menekankan makna kolektif dari misi dan berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan	
	<i>Inspirational Motivation</i>	Pemimpin yang mampu mengekspresikan rasa antusiasme, optimisme dan keyakinan diri	
	<i>Intelektual Stimulation</i>	Pemimpin yang mau mengembangkan, melatih dan mengajari bawahan	
	<i>Individualized Considerations</i>	Pemimpin yang mau mengakui prestasi bawahan dan menjelaskan harapan-harapan mereka	

<b>Promosi Jabatan</b>	Senioritas	1. Memiliki Kemampuan yang lebih tinggi 2. Waktu lamanya bekerja 3. Gagasan yang lebih luas 4. Dan Manajerial yang Rasional	(Munadiah, Malik Ihyani, 2015)
	Prestasi	Prestasi/hasil pekerjaan yang tinggi	
	Loyalitas	1. Kesetiaan terhadap organisasi 2. Bertanggung jawab	
	Kejujuran	Kejujuran yang dimiliki	
<b>Lingkungan Kerja</b>	Lingkungan Kerja Fisik	1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya). 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain.	(Ngalimun, 2019)
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.	

*Sumber:* Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2023

## Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas

Pada uji validitas dilakukan pada setiap item pertanyaan yang tersedia pada tiap variabel (indikator). Uji ini memiliki tahapan-tahapan yang harus dilakukan yaitu dengan melakukan pengujian pada *validity convergen*, *discriminant validity*, serta *average variance extracted (AVE)*.

### Uji Validitas Konvergen

Syarat yang harus diperhatikan adalah jika hasil perolehan tinggi akan berkorelasi pada nilai loading factor yang bernilai  $\geq 0,5$ .

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

	Kepemimpinan Berorientasi Hubungan	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Promosi Jabatan	Keterangan
X1.1	0.731				Valid
X1.2	0.75				Valid
X1.3	0.878				Valid
X1.4	0.874				Valid
X1.5	0.714				Valid
X2.1				0.706	Valid
X2.2				0.942	Valid
X2.3				0.939	Valid
X2.4				0.958	Valid
X2.5				0.727	Valid
X3.1			0.799		Valid
X3.2			0.722		Valid
X3.3			0.729		Valid
X3.4			0.803		Valid
X3.5			0.741		Valid
Y1		0.762			Valid
Y2		0.92			Valid
Y3		0.919			Valid
Y4		0.716			Valid

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan pada tabel 2 diatas, dapat dilihat nilai pada setiap indikator atau *outer loading* bernilai  $> 0,5$ , sehingga seluruh indikator dapat dikatakan valid karena sudah memenuhi syarat validitas konvergen dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

### Uji Validitas Diskriminan

Pada uji diskriminan ini dapat dikatakan valid apabila nilai pada korelasi variabel antar variabel atau *cross loading* tersebut memiliki nilai terbesar dibanding dengan variabel lainnya (Kock, 2012). Berikut merupakan nilai *cross loading* dari setiap indikator :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	X1	X2	X3	Y
X1.1	<b>0.731</b>	0.245	0.363	0.289
X1.2	0.75	0.268	0.409	0.31
X1.3	<b>0.878</b>	0.659	0.505	0.567
X1.4	<b>0.874</b>	0.666	0.544	<b>0.701</b>
X1.5	<b>0.714</b>	0.41	0.55	0.533
X2.1	0.607	0.599	0.564	<b>0.706</b>
X2.2	0.579	0.611	0.577	<b>0.942</b>
X2.3	0.544	0.597	0.573	<b>0.939</b>
X2.4	0.591	0.62	0.586	<b>0.958</b>
X2.5	0.51	0.541	0.609	<b>0.727</b>

<b>X3.1</b>	0.457	0.594	<b>0.799</b>	0.515
<b>X3.2</b>	0.33	0.471	<b>0.722</b>	0.465
<b>X3.3</b>	0.22	0.472	<b>0.729</b>	0.519
<b>X3.4</b>	0.686	0.522	<b>0.803</b>	0.566
<b>X3.5</b>	0.615	0.457	<b>0.741</b>	0.51
<b>Y1</b>	0.521	0.762	0.587	0.455
<b>Y2</b>	0.538	0.92	0.594	0.651
<b>Y3</b>	0.516	<b>0.919</b>	0.561	0.65
<b>Y4</b>	0.571	<b>0.716</b>	0.481	0.539

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 kalau tiap indikator pada variabel penelitian mempunyai nilai *cross loading* terbanyak apabila dibanding dengan nilai *cross loading* pada variabel yang lain. Hal ini meyakinkan kalau masing-masing indikator yang digunakan pada penelitian ini mempunyai nilai pada *discriminant validity* yang baik.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna menunjukkan tingkat keakuratan, konsistensi, serta keakuratan pada instrumen dalam mengukur konstruk. Pada penggunaan instrumen SmartPLS 4.0, untuk melakukan pengukuran reliabilitas suatu konstruk disarankan untuk menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Croanbach Alpha* (Christiadi et al., 2020).

### *Croanbach Alpha*

Nilai reliabilitas pada suatu variabel jika nilai *Croanbach Alpha* bernilai  $>0,6$  (Sekaran, 1992). Berikut merupakan hasil dari *Croanbach Alpha* pada penelitian ini :

Tabel 4. Hasil *Croanbach Alpha*

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan Berorientasi Hubungan	0.865	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.849	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.816	Reliabel
Promosi Jabatan	0.908	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan pada tabel 4 nilai *Croanbach Alpha* dari seluruh variabel memiliki nilai  $>0,6$ . Hasil ini menunjukkan bahwa toap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan. Sehingga dapat dinyatakan pada setiap variabel memiliki nilai tingkat reliabilitas yang tinggi.

### *Composite Reliability*

Suatu variabel akan dikatakan reliabel apabila *Composite Reliability* harus bernilai  $>0,7$ , untuk penelitian confirmatory dan nilai  $>0,6 - 0,7$  masih dapat diterima oleh penelitian *exploratory* (Ghozali, 2021).

Tabel 5. *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepemimpinan Berorientasi Hubungan	0.934	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.857	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.824	Reliabel
Promosi Jabatan	0.911	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan pada tabel 5, bisa dilihat kalau nilai dari *Composite Reliability* pada masing- masing variabel di riset ini mempunyai nilai 0, 6. Nilai ini membuktikan kalau tiap variabel sudah penuh *Composite Reliability* serta bisa diambil kesimpulan segala variabel mempunyai tingkatan reliabilitas yang baik.

**Analisis Uji Inner Model**

**R-Square**

Nilai R-Square < 0,70, < 0,50, < 0,25 menunjukan model yang kuat, sedang dan moderate dan lemah (Ghozali, 2014). Apabila nilai semakin besar, maka ini menunjukan prediktor model semakin baik dalam melakukan penjelas *variance*.

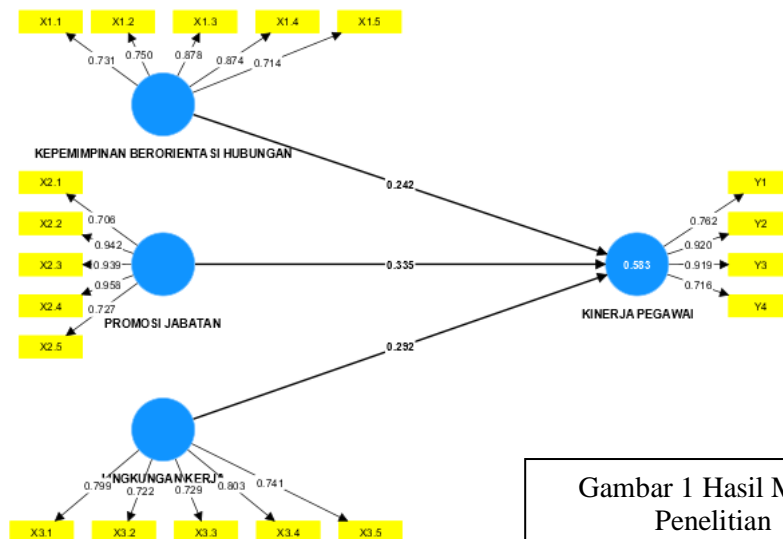
Tabel 6. *R-Square*

	<i>R-square</i>
Kinerja Pegawai	0.583

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Pada penelitian ini peneliti memakai 1 variabel ialah Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada tabel 6 bisa dilihat kalau nilai pada RSquare pada variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai sebesar 0. 583 yang mempunyai arti bahwa pengaruh pada variabel Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan sebesar 58,3% (mempengaruhi sedang).

**Pengujian Hipotesis**



Gambar 1 Hasil Model Penelitian



Hipotesis untuk nilai statistik untuk alpha yaitu 5% dan nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Maka, kriteria dinyatakan diterima atau ditolak hipotesis adalah jika t-statistik >1,96. Dan P-Values memiliki nilai <0.05. Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Hasil
<b>Kepemimpinan berorientasi hubungan -&gt; kinerja pegawai</b>	0.242	0.254	0.089	2.706	0.007	<b>Signifikan</b>
<b>Lingkungan kerja -&gt; kinerja pegawai</b>	0.292	0.299	0.109	2.689	0.007	<b>Signifikan</b>
<b>Promosi jabatan -&gt; kinerja pegawai</b>	0.335	0.323	0.1	3.355	0.001	<b>Signifikan</b>

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan pada tabel 7 bahwa pada penelitian ini memiliki hasil pada pengujian tiap hipotesisnya sebagai berikut:

**Kepemimpinan Berorientasi Hubungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil dari Kepemimpinan Berorientasi hubungan terhadap Kinerja Pegawai dikenal mempunyai P- Value sebesar 0. 007 serta TStatistics 2.706 ataupun nilai ini mempunyai P- Values <0.05 serta T- Statistic 1,96. Hasil dari penelitian ini mempunyai makna bahwa Kepemimpinan Berorientasi hubungan sesuai dengan indikator dan dimensi yang sudah di tentukan sehingga hipotesis diterima.

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan mempunyai P- Value sebesar 0. 007 serta TStatistics 2.706 ataupun nilai ini mempunyai P- Values <0.05 serta T- Statistic 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian yang sudah ada yakni (Management, 2017) Penelitian membuktikan bahwa variabel bebas perilaku pemimpin berorientasi tugas (X1) dan perilaku pemimpin berorientasi hubungan (X2) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Miomafo Timur

**Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil dari Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai dikenal mempunyai P- Value sebesar 0. 001 serta TStatistics 3.355 ataupun nilai ini mempunyai P- Values <0.05 serta T- Statistic 1,96. Hasil dari penelitian ini mempunyai makna bahwa Promosi Jabatan sesuai dengan indikator dan dimensi yang sudah di tentukan sehingga hipotesis diterima.

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa Promosi jabatan memiliki P- Value sebesar 0. 001 serta TStatistics 3.355 ataupun nilai ini mempunyai P- Values

<0.05 serta T-Statistic 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Hasil Penelitian ini konsisten dengan Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hilamaya, 2021) dengan judul *Employee Performance is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction and Work Environment*.

### **Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dikenal mempunyai P-Value sebesar 0.007 serta TStatistics 2.689 ataupun nilai ini mempunyai P-Values <0.05 serta T-Statistic 1,96. Hasil dari penelitian ini mempunyai makna bahwa Promosi Jabatan sesuai dengan indikator dan dimensi yang sudah di tentukan sehingga hipotesis di terima.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki P-Value sebesar 0.007 serta TStatistics 2.689 ataupun nilai ini mempunyai P-Values <0.05 serta T-Statistic 1,96. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya disimpulkan bahwa Perilaku kepemimpinan berorientasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Hal ini dikarenakan kepemimpinan memberikan pengawasan secara ketat terhadap bawahan, lalu Promosi jabatan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya.

### **Referensi**

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Annida, K., Endang Maulani, L., & Sahari, B. (2020). *LITERATURE REVIEW: PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN*.

- Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). *PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT. MULTI DAYA BANGUN MANDIRI*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091>
- Christiadi, A. Y., Ferdinand, & Stepanus. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Universitas Palangka Raya The Impact of of Quality of Work Life and Motivation Against Employee Performance Through Job Satisfaction at Palangka Raya Univers. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 1(1), 64–75.
- Ekasari, Y. K. (2018). Pencapaian Siswa (Analisis Deskriptif Pada Sma Negeri Di Kabupaten Purwakarta. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 125–143. [http://stieb-perdanamandiri.ac.id/media/Jurnal/2018/10 JURNAL YULIANA EKA.pdf](http://stieb-perdanamandiri.ac.id/media/Jurnal/2018/10%20JURNAL%20YULIANA%20EKA.pdf)
- Harahap, L. K. (2018). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Hilamaya, M. P. dkk. (2021). EMPLOYEE PERFORMANCE IS REVIEWED FROM LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office). *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1–13. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Kaluza, A. J., Weber, F., van Dick, R., & Junker, N. M. (2021). When and how health-oriented leadership relates to employee well-being—The role of expectations, self-care, and LMX. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(4), 404–424. <https://doi.org/10.1111/jasp.12744>
- Management, J. O. F. (2017). *PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MIOMAFO TIMUR Anita Lassa*. 4(1), 19–32.
- Masri, M., & Rommy Suleman, N. (2019). *Factors Influencing Position Promotion of Civil Servants in North Buton District Government*. 21, 19–33. <https://doi.org/10.9790/487X-2104071933>
- Muis, E., Kojo, C., & Sendow, G. (2018). PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI HUBUNGAN, TUGAS, KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS PERUBAHAN ORGANISASI DI PT. PLN (PERSERO) CABANG MANADO THE INFLUENCE OG CHANGE-ORIENTED LEADERSHIP BEHAVIOR, TASK-ORIENTED AND WORK-ORIENTED ON THE EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONAL CHANGE AT PT. PLN (PERSERO) MANADO BRANCH. *Pengaruh Perilaku..... 2138 Jurnal EMBA*, 6(4), 2138–2147.
- Munadiah, Malik Ihyani, B. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. *Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 N*, 251–264.
- Ngalimun. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk  
SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Parameter*, 4(2).  
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Setya, T., Tyas, N., & Farhah, Z. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. 4(2), 215–228.

Pieter Sahertian. (2010). Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), pp.156-169.  
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/18173>

Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>