

PENGARUH LOYALITAS KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Emardin Tamar^{*1}, Muhammad Hidayat², Laode Amijaya³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}emardin@gmail.com, ²muhammadhidayat@stienobel-indonesia.ac.id,

³laodeamijaya@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Loyalitas Kedisiplinan dan Kepemimpinan terhadap kinerja.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan data yang digunakan adalah Data Primer dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Responden penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar yang dipilih secara purposive yang berjumlah 48 orang. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan alat uji hipotesis melalui uji t dalam pengujian secara parsial dan uji f dalam pengujian hipotesis secara simultan. Seluruh analisa data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS Versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial Loyalitas Kedisiplinan dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (2) secara simultan Loyalitas Kedisiplinan dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 yang berarti 78,9% kinerja dipengaruhi oleh loyalitas, kedisiplinan dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya yaitu 21,1 % kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Loyalitas, Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Loyalty Discipline and Leadership toward performance.

The study was conducted using a quantitative approach while the data used were primary data using a questionnaire as a data collection tool. Respondents of this study were employees of the Civil Service Police Unit of the Selayar Islands Regency Fire and Rescue Service who were selected purposively by 48 people. The data analysis technique used Multiple Linear Regression with hypothesis testing tools through the t- test in partial testing and f-test in simultaneously testing the hypothesis. All data analysis was applied using SPSS Version 25 software.

The results of this study indicate that (1) Discipline Loyalty and Leadership partially have a positive and significant effect toward employee performance (2) simultaneously Discipline Loyalty and Leadership have a positive and significant effect toward employee performance. This study also resulted in an Adjusted R Square value of 0.789, which means 78.9% of performance is affected by loyalty, discipline and leadership. While the remaining 21.1% performance is affected by other variables which is not examined in this study.

Keywords: Loyalty, Discipline, Leadership, and Performance

PENDAHULUAN

Loyalitas yang dimiliki oleh setiap pegawai sebagai bagian dari organisasi akan memberikan pengaruh yang kuat positif dan signifikan bagi kelanjutan suatu organisasi dalam upaya mencapai visi dan misi yang dimiliki organisasi (Hendrayanti, 2017). Fungsi lainnya yang sangat penting bagi organisasi adalah kedisiplinan pegawai yang

ditujukan untuk mendukung organisasi melakukan apa-apa yang telah menjadi keputusan aturan dan kebijakan yang telah diatur sedemikian rupa dalam rangka mewujudkan tata kelola organisasi yang baik dan benar.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Firman, 2016).

Menurut Hasibuan (2013), Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam aplikasi manajemen SDM adalah faktor kedisiplinan. Kenapa demikian karena kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang utama kedisiplinan merupakan inti dari tercapainya tujuan organisasi. Tanpa kedisiplinan yang baik maka organisasi dipastikan akan kesulitan dalam mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal, karena pada dasarnya kedisiplinan adalah serangkaian proses perilaku seseorang dengan menunjukkan sikap yang mencerminkan ketaatan serta kepatuhan dalam mengemban tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

Kinerja seperti yang dikemukakan Hendrayanti (2017) adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang 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, definisi ini adalah menegaskan tentang fungsi kedisiplinan bagi organisasi dalam upaya mencapai kinerja.

Dengan demikian melalui disiplin akan tercapai kinerja dan peningkatan produktivitas yang pada akhirnya organisasi akan dapat mencapai keunggulan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Siagian, 2014).

Agar organisasi dapat mencapai tujuan sesuai dengan waktu yang sudah kepemimpinan dalam sebuah organisasi akan dihadapkan kepada fakta bahwa sebuah organisasi terdiri dari banyak orang dengan berbagai latar belakang sosial dan profesional berbeda yang bekerja untuk tujuan yang sama sehingga kepemimpinan harus dapat membangun komunikasi yang dapat menjembatani berbagai kepentingan tersebut.

Ketiga faktor di atas menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi tidak terkecuali pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, sebagai organisasi yang sangat strategis dan menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan secara riil kepada masyarakat, maka Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar harus dikelola secara profesional. Loyalitas menjadi sangat penting bagi seluruh pegawai dalam satuan ini terlebih bagi pegawai yang berada dan bertugas secara langsung dalam memberikan pelayanan terutama dalam penegakan perda, bantuan pemadaman kebakaran serta penyelamatan adalah merupakan tugas lapangan yang berat yang membutuhkan loyalitas tinggi dari para pegawai tanpa adanya loyalitas tugas berat tersebut menjadi permasalahan yang bisa jadi tidak dijalankan dengan sepenuh hati.

Saat ini loyalitas para anggota Polisi Pamong Praja, Pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar masih perlu ditingkatkan hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja yang ditunjukkan pada tabel 1 dimana capaian kinerja dalam kriteria loyalitas baru mencapai 68,71% dan berada pada kriteria kurang.

Dari sisi kedisiplinan pada satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam kebakaran dan

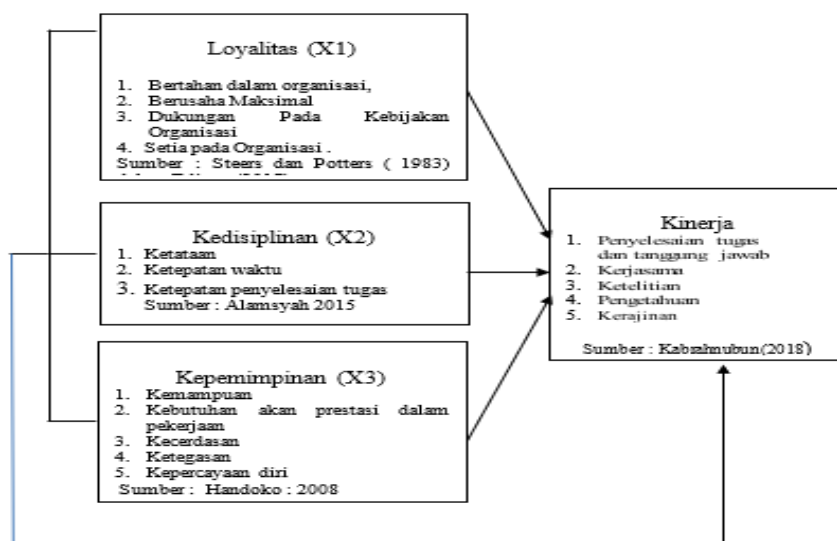
penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar juga masih memerlukan peningkatan yang serius, mengingat capaian kinerja dalam kriteria kedisiplinan juga masih tergolong rendah seperti yang terlihat pada Tabel 1. hasil pencapaian kinerja Satpol PP Pemadam kebakaran dan Penyelamatan hanya mencapai nilai sebesar 68,35%. Tentu hal ini harus menjadi perhatian organisasi, mengingat kedisiplinan adalah salah satu prinsip utama dalam operasional kerja sebuah organisasi. Kedisiplinan sangat bertumpu pada SOP yang harus dipegang teguh dalam pelaksanaan tugas, pelanggaran terhadap SOP akan berakibat fatal diantaranya pada kerugian jiwa dan juga permasalahan hukum jika hal tersebut menyangkut pelanggaran terhadap undang-undang.

Selain dua masalah diatas, permasalahan yang juga sangat penting bagi satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah faktor kepemimpinan, kepemimpinan pada organisasi kedinasan seperti satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar menjadi permasalahan yang krusial kepemimpinan akan dapat mempengaruhi jalannya organisasi termasuk pengenalan permasalahan dan pengambilan keputusan. Kecepatan pengambilan keputusan menjadi tuntutan yang kuat mengingat fungsi dalam pemadaman kebakaran dan penyelamatan dibutuhkan keputusan yang cepat tepat dan akurat.

Keterlambatan pengambilan keputusan menjadi suatu sebab kegagalan penyelamatan yang kemudian akan sangat merugikan bagi warga yang terdampak. Pengembangan gaya kepemimpinan yang paling tepat masih perlu untuk terus dilakukan sehingga keputusan-keputusan yang hasilnya sesuai dengan harapan akan dapat terwujud sesuai dengan harapan.

Pentingnya pengembangan kepemimpinan ini menjadi salah satu yang harus segera dilakukan mengingat hasil capaian kinerja dari kriteria kepemimpinan masih berada pada taraf cukup seperti yang ditampilkan pada Tabel 1. Pencapaian kinerja dari sisi kepemimpinan hanya mencapai nilai sebesar 75,18% tentu hal ini menjadi indikasi jika kepemimpinan yang teraplikasi masih sangat penting untuk dikembangkan dengan lebih baik di masa-masa yang akan datang.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Diduga kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar
4. Diduga loyalitas, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada unit Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar
5. Diduga Variabel kepemimpinan merupakan Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berstatus ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 548 Orang yang terdiri dari 48 orang PNS dan 500 orang pekerja Harian Lepas (PHL).

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS for Windows versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Loyalitas

Correlations							
		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	TOTAL	Remark
Butir 1	Pearson Correlation	1	.326*	1.000**	1.000**	.963**	
	Sig. (2-tailed)		.024	.000	.000	.000	Valid
	N	48	48	48	48	48	
Butir 2	Pearson Correlation	.326*	1	.326*	.326*	.569**	
	Sig. (2-tailed)	.024		.024	.024	.000	Valid
	N	48	48	48	48	48	

Correlations							
		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	TOTAL	Remark
Butir 3	Pearson Correlation	1.000**	.326*	1	1.000**	.963**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.024		.000	.000	Valid
	N	48	48	48	48	48	
Butir 4	Pearson Correlation	1.000**	.326*	1.000**	1	.963**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000		.000	Valid
	N	48	48	48	48	48	
TOTAL	Pearson Correlation	.963**	.569**	.963**	.963**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	48	48	48	48	48	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Pernyataan yang disampaikan pada variabel loyalitas ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 48 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,235 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel loyalitas dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kedisiplinan

Correlations							
		Butir1	Butir2	Butir3	TOTAL	Remark	
Butir 1	Pearson Correlation	1	.652**	.605**	.896**		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	Valid	
	N	48	48	48	48		
Butir 2	Pearson Correlation	.652**	1	.551**	.824**		
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	Valid	
	N	48	48	48	48		
Butir 3	Pearson Correlation	.605**	.551**	1	.847**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	Valid	
	N	48	48	48	48		
TOTAL	Pearson Correlation	.896**	.824**	.847**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000			
	N	48	48	48	48		
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kedisiplinan ini ada 3 pernyataan

melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 48 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,235 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kedisiplinan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan

Correlations								
		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	TOTAL	Remark
Butir1	Pearson Correlation	1	.000	-.028	.000	-.028	.239	
	Sig. (2-tailed)		1.000	.852	1.000	.852	.101	Valid
	N	48	48	48	48	48	48	
Butir2	Pearson Correlation	.000	1	.587**	1.000**	.587**	.864**	
	Sig. (2-tailed)	1.000		.000	.000	.000	.000	Valid
	N	48	48	48	48	48	48	
Butir3	Pearson Correlation	-.028	.587**	1	.587**	1.000**	.859**	
	Sig. (2-tailed)	.852	.000		.000	.000	.000	Valid
	N	48	48	48	48	48	48	
Butir4	Pearson Correlation	.000	1.000**	.587**	1	.587**	.864**	
	Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.000		.000	.000	Valid
	N	48	48	48	48	48	48	
Butir5	Pearson Correlation	-.028	.587**	1.000**	.587**	1	.859**	
	Sig. (2-tailed)	.852	.000	.000	.000		.000	Valid
	N	48	48	48	48	48	48	
TOTAL	Pearson Correlation	.239	.864**	.859**	.864**	.859**	1	
	Sig. (2-tailed)	.101	.000	.000	.000	.000		
	N	48	48	48	48	48	48	

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

Pernyataan yang disampaikan pada variabel pendidikan ini ada 5 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 48 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,235 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja

Correlations								
		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	TOTAL	Remark
Butir 1	Pearson Correlation	1	.048	.710**	.747**	.067	.788**	
	Sig. (2-tailed)		.747	.000	.000	.652	.000	Valid
	N	48	48	48	48	48	48	
Butir 2	Pearson Correlation	.048	1	.652**	.176	-.160	.510**	
	Sig. (2-tailed)	.747		.000	.231	.277	.000	Valid

Correlations								
		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	TOTAL	Remark
	N	48	48	48	48	48	48	
Butir 3	Pearson Correlation	.710**	.652**	1	.595**	-.055	.882**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.712	.000	Valid
	N	48	48	48	48	48	48	
Butir 4	Pearson Correlation	.747**	.176	.595**	1	.138	.812**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.231	.000		.351	.000	Valid
	N	48	48	48	48	48	48	
Butir 5	Pearson Correlation	.067	-.160	-.055	.138	1	.298*	
	Sig. (2-tailed)	.652	.277	.712	.351		.040	Valid
	N	48	48	48	48	48	48	
TOTAL	Pearson Correlation	.788**	.510**	.882**	.812**	.298*	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.040		
	N	48	48	48	48	48	48	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alfa	Kesimpulan
1	Loyalitas	0,888	Reliabel
2	Kedisiplinan	0,808	Reliabel
3	Kepemimpinan	0,798	Reliabel
4	Kinerja	0,683	Reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,993	,984		7,106	,000
Loyalitas	,252	,039	,437	6,422	,000
Kedisiplinan	,275	,050	,421	5,508	,000
Kepemimpinan	,335	,063	,412	5,341	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk

persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,993 + 0,252X_1 + 0,275 X_2 + 0,335X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 6,993 memiliki arti jika variabel X_1 , X_2 dan X_3 tidak terdapat perubahan maka nilai kinerja adalah sebesar 6,993.
- b. Koefisien regresi variabel loyalitas mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,252 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_1 maka Y atau kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar akan bertambah sebesar 0,252.
- c. Koefisien regresi variabel kedisiplinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,275 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_2 maka Y atau kinerja akan bertambah sebesar 0,275.
- d. Koefisien regresi variabel kepemimpinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,335 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X_1 maka Y atau kinerja akan bertambah sebesar 0,335.

Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

1. Variabel Loyalitas

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel loyalitas menunjukkan nilai $t = 6,422$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 48$ adalah sebesar 2,0106 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel loyalitas terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa. Semakin baik loyalitas yang dimiliki oleh pegawai akan semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai, sebaliknya semakin tidak baik loyalitas yang dimiliki maka semakin rendah pula kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar

2. Variabel Kedisiplinan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kedisiplinan menunjukkan nilai $t = 5,508$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 48$ adalah sebesar 2,0106 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel kedisiplinan dengan kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Semakin tinggi kedisiplinan akan semakin tinggi pula kinerja Pegawai, sebaliknya

semakin rendah kedisiplinan semakin rendah pula kinerja pegawai yang dapat dicapai.

3. Variabel Kepemimpinan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai $t = 5,341$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 48$ adalah sebesar 2,0106 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Semakin baik kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 7. ANOVA
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103,862	3	34,621	59,464	,000 ^b
Residual	25,617	44	,582		
Total	129,479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kedisiplinan, Kepemimpinan

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama loyalitas dan kedisiplinan serta kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,896 ^a	,802	,789

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kedisiplinan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dilihat dari adjusted R.Square yang diperoleh sebesar 0,789. Hal ini berarti 78,9% kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh loyalitas, kedisiplinan dan kepemimpinan

sedangkan sisanya yaitu 21,1 % kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas secara umum dapat diartikan sebagai kesetiaan dengan demikian loyalitas pegawai pada organisasi mengandung makna jika pegawai memiliki kesetiaan yang baik terhadap organisasi, kesetiaan ini meliputi empat hal penting yang dikaitkan dengan sikap seorang pegawai pada organisasi di mana ia ada di dalamnya hal ini seperti yang disampaikan oleh Steers dan Potters (1983) yang kemudian dikuatkan kembali oleh Edison (2017).

Keempat faktor yang dijadikan sebagai barometer tingkat loyalitas pegawai adalah (1) Kemampuan pegawai untuk bertahan dalam organisasi, seorang yang loyal akan terus berupaya agar ia tetap berada dalam organisasi, tetap menjadi bagian organisasi dengan kekurangan dan kelebihan sikap ini akan menjadikan pegawai melakukan hal-hal terbaik bagi organisasi karena ia merasa bagian dari organisasi bahkan merasa memiliki organisasi tersebut. Dalam penelitian ini faktor tersebut menjadi indikator yang dikonfirmasi kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan maksud untuk mengeksplorasi para pegawai dalam hal persepsi atas rasa memiliki organisasi dari para pegawai, tanggapan para pegawai untuk pertanyaan ini berada pada skala tinggi hal ini mengindikasikan jika pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar telah memiliki sense of belonging yang tinggi terhadap organisasi.

Faktor ke dua (2) adalah permasalahan apakah pegawai akan berusaha maksimal sebagai bagian dari organisasi, sikap ini ditunjukkan dari adanya rasa untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi, kesadaran akan pentingnya upaya maksimal sebagai sebuah perjuangan agar organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik seorang yang loyal dan memiliki prinsip ini maka ia akan merasa jika keberadaannya pada organisasi adalah untuk melakukan yang terbaik sehingga upayanya tersebut akan memberikan makna akan menjadi kontribusi nilai yang mampu diberikannya kepada organisasi.

Faktor ketiga (3) untuk mengetahui sejauh mana loyalitas pegawai adalah dari sikapnya dalam mendukung setiap kebijakan yang dikeluarkan organisasi. Pada dasarnya kebijakan yang diambil oleh organisasi dan diumumkan sebagai kebijakan yang telah ditentukan pasti merupakan keputusan yang telah dipertimbangkan secara matang dan alternative tersebut diambil semata-mata untuk kepentingan organisasi, hal ini akan efektif jika didukung oleh pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut, tanpa adanya dukungan yang baik dari para anggota organisasi mustahil kebijakan tersebut akan dapat diimplementasikan dengan baik sesuai dengan harapan. Jika prinsip kebijakan itu merupakan upaya pencapaian tujuan organisasi maka tidak ada alasan bagi setiap individu yang ada di organisasi itu tidak mendukung, loyalitas para pegawai akan dapat dilihat dari bagaimana mereka akan mendukung setiap kebijakan yang telah diambil oleh organisasi hal ini semata-mata karena mereka sadar bahwa kebijakan adalah salah satu upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Faktor keempat (4) adalah permasalahan kesetiaan seorang yang loyal akan memberikan kesetiaan yang tinggi bagi organisasi kesetiaan ini tumbuh karena perasaan

cinta, seorang yang setia akan selalu berupaya memberikan yang terbaik bagi organisasi seorang yang setia juga akan mendahulukan kepentingan organisasi dibanding dengan kepentingan secara pribadi penelitian ini menunjukkan respon yang tinggi atas persepsi kesetiaan dari para pegawai terhadap kepentingan organisasi, hal ini juga akan sangat mempengaruhi sikap dan tindak dari para pegawai yang menjadi cerminan dari kinerja yang dapat dicapai oleh para pegawai dalam operasional kerjanya bagi kepentingan organisasi.

Penelitian ini membuktikan jika loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini sejalan dengan teori-teori yang secara normatif menyatakan loyalitas akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Secara ilmiah melalui kajian penelitian terdahulu hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muchran BL, Muchriady Muchran & M Hidayat (2019) yang membuktikan jika loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fandy Nugroho Hardiknasiono, Musa Ajce Tumbel, Magdalena Wullur (2020) yang juga membuktikan jika loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja. Pada dasarnya individu yang memiliki disiplin tinggi berarti individu tersebut memiliki komitmen dan motivasi untuk berkinerja dengan baik.

Kedisiplinan juga bisa dilihat dari ketepatan jam kerja untuk hal tersebut Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar telah melakukan sistem absensi dengan baik bahkan absensi tersebut dilanjutkan pada kegiatan apel pagi yang dilaksanakan sebagai suatu rutinitas yang memang dikembangkan dalam organisasi semi militer seperti Satuan Polisi Pamong Praja.

Pada hasil penelitian ini yang mengeksplorasi terkait dengan ketepatan waktu ditanggapi dengan kriteria yang tinggi hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar telah memiliki kedisiplinan dalam permasalahan penggunaan serta pemanfaatan waktu kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar telah menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, penyelesaian tugas merupakan hal yang sangat ditekankan pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fandy Nugroho Hardiknasiono, Musa Ajce Tumbel, Magdalena Wullur (2020) yang membuktikan jika kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pembuktian kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi pemerintahan juga dibuktikan oleh Marlinda & Helmi Hasan (2021) dalam penelitian yang dilakukan pada sekretariat Daerah Kota Pariaman dan terbukti jika kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan pada Sekretariat Daerah Kota Pariaman. Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Katjo.N. dkk (2021), bahwasanya variabel disiplin mempengaruhi kinerja pegawai dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di kabupaten bantaeng.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan sifat yang dikembangkan oleh pemimpin terhadap seluruh sumber daya manusia yang dipimpinya dan fakta empiris juga menunjukkan bahwa seorang yang memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi berbanding lurus dengan pencapaian kerjanya pada organisasi hal ini dikarenakan seorang yang memiliki sifat kepemimpinan dia akan menunjukkan cara dan tata kerja yang baik loyalitas yang tinggi serta organizational centris yang tepat ketika berada di dalam organisasi maka hampir semua orang setuju jika kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap pencapaian kinerja seseorang di dalam organisasi.

Fakta-fakta empiris tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang membuktikan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hersona & Sidharta (2017) yang membuktikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh fungsi kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi itu. Berjalannya operasional organisasi secara efektif adalah tergantung dari bagaimana pimpinan mengarahkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi agar bergerak sesuai dengan apa yang menjadi tugas kewenangan serta tanggung jawabnya yang telah ditentukan secara terukur untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil ini juga diperkuat dengan sejalannya hasil penelitian dari Mubyl & Dwinanda (2019) bahwa kepemimpinan khususnya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti adanya peningkatan pada kepemimpinan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dwinanda, Basalamah, Alam, & Arifin (2022) juga mempertegas hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah di Sulawesi Selatan.

Fakta empiris yang mendukung jika kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar juga terlihat dari respon para responden terkait dengan aplikasi dan fungsi kepemimpinan yang dikonfirmasi dalam kuesioner penelitian ini, hasil secara kumulatif atas persepsi responden terhadap semua pertanyaan berada pada skala tinggi hal ini menunjukkan jika kepemimpinan telah dikembangkan dengan baik pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengaruh Antara Loyalitas, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diangkat tiga variabel yang secara spesifik diduga berpengaruh terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar ketiga variabel bebas tersebut adalah loyalitas, kedisiplinan dan kepemimpinan, ketiga variabel bebas ini dipilih berdasar pada pertimbangan yang matang dengan mempelajari fakta-fakta di lapangan dan juga teori teori sehingga disimpulkan dalam pra penelitian variabel inilah yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pada organisasi kedinasan dan semi militeristik seperti Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan.

Proses bisnis organisasi yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan menjadi proses yang harus tertata secara integrative

pelaksanaan operasional organisasi terutama dalam aksi-aksi penyelamatan memerlukan komando yang baik dan terstruktur sehingga kepemimpinan dalam organisasi semi militeristik ini menjadi faktor yang sangat penting dan krusial, kepemimpinan dalam organisasi sejenis polisi pamong praja menjadi faktor yang sangat penting, sehingga konsep pemimpin mengambil tanggung jawab atas kesalahan anak buah menjadi berlaku sebagaimana berlaku pada organisasi militer dengan demikian permasalahan loyalitas kedisiplinan dan kepemimpinan menjadi permasalahan yang saling kait mengait dan saling mempengaruhi sehingga hal tersebut secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerja.

Penjelasan diatas merupakan salah satu konsep yang kemudian diangkat dalam penelitian ini yaitu dengan menduga jika loyalitas, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, dugaan ini terbukti dalam penelitian ini yang membuktikan jika loyalitas, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar dan pengaruh tersebut dalam kategori positif dan sangat signifikan.

Faktor Yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Penelitian ini membuktikan jika kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten kepulauan Selayar hal ini ditunjukkan dari hasil output SPSS yang menghasilkan nilai B Kepemimpinan dalam koefisien regresi sebesar 0,335 lebih tinggi dibandingkan dengan capaian nilai B pada variabel lainnya yaitu Loyalitas yang hanya mencapai 0,252 dan Kedisiplinan yang hanya mencapai 0,275.

KESIMPULAN

1. Penelitian ini membuktikan jika Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian hal ini menunjukkan loyalitas pegawai telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Peningkatan loyalitas akan dapat dilihat dari menurunnya tingkat kemangkiran pegawai dalam melaksanakan tugas
2. Penelitian ini membuktikan jika kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar hasil ini sesuai dengan teori teori tentang kedisiplinan dan juga sejalan dengan hasil penelitian yang dirujuk dalam penelitian ini. Selanjutnya di masa yang akan datang pemantauan atas kedisiplinan dalam dilihat dari tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat dilihat dari index kepatuhan pegawai
3. Penelitian ini membuktikan jika kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan jika implementasi konsep kepemimpinan pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten kepulauan Selayar telah berjalan dengan baik. Selanjutnya kepemimpinan yang efektif di masa yang akan datang dapat dilihat dengan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta prinsip collective collegial yang tinggi dalam pengambilan serta pelaksanaan keputusan organisasi
4. Penelitian ini membuktikan jika Loyalitas, Kedisiplinan dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

5. Dari ketiga variabel yang diteliti sebagai variabel bebas penelitian ini membuktikan jika Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Edison, Panjaitan. (2017). Manajemen Perilaku Organisasi. Bahan ajar Magister Manajemen. Universitas Bhayangkara Jaya. Jakarta.
- Fandy, Nugroho, Hardiknasiono., Musa, Actje, Tumbe., Magdalena, Wullur. (2021).
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Hendrayanti. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pemupukan komitmen dan Loyalitas Pegawai Dalam Mewujudkan Cita-Cita Organisasi. UNISMA. Bekasi.
- John, C. Maxwell. (2016). The 360 Leader, Mengembangkan anda dari posisi manapun di organisasi. Jakarta. PT Buana Ilmu Populer.
- Katjo, N., Maryadi, M., & Abdi, A. R. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 420-428.
- Marlinda., & Hasan, Helmi. (2021). The Effect Of Work Discipline, Competency, And Integrity, On Employee Performance In Regional Secretariat Environment In Pariaman City. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik Volume 11 Number 1, January–June 2021*. Page 127-139.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Muchran, BL., Muchriady, Muchran., & M.Hidayat. (2019). Employee Performance Is Measured By Work Discipline and Employee Loyalty. *International Journal of Scientific & engineering Research Vol 10 Issue 2 Februari 2019*.

Yunus, Ulani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi Dalam Pengelolaan Organisasi Modern. Inter Studi. Jakarta.