

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LOYALITAS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Muhammad Nasrul R.*¹ Syamsu Alam*², Andi Djalante*³

*¹ Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

*² Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

*³ Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: *¹ nasrulkhiki83@gmail.com, *² syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id,

*³ andidjalante1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, loyalitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Sidenreng Rappang dengan mengambil 39 pegawai negeri sipil sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja aparatur sipil negara sedangkan motivasi dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 97,8% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 97,8% oleh variabel kepemimpinan, motivasi, loyalitas kerja dan kompetensi dan 2,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas Kerja, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

This study is intended to determine the effect of leadership, motivation, work loyalty and competence on the performance of state civil servants at the environmental service of Sidenreng Rappang Regency by taking 39 civil servants as research samples. The results of this study prove that it is partially proven that leadership and competence have a negative effect on the performance of the state civil apparatus while motivation and work loyalty have a positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus at the Environmental Service of Sidenreng Rappang Regency. This study resulted in a coefficient of determination of 97.8% which indicates that this research model can explain that employee performance is influenced by 97.8% by the variables of leadership, motivation, work loyalty and competence and 2.2% is influenced by other variables not examined. in this research.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Loyalty, Competence, Performance

PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor kepemimpinan, motivasi, loyalitas kerja dan kompetensi dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang karena faktor-faktor ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Faktor pertama adalah mengenai kepemimpinan. Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi suatu Instansi. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar melakukan bimbingan dan arahan kepada pegawai, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan berjalan agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal berdirinya instansi.

Selain dari faktor kepemimpinan faktor lain adalah motivasi yang diberikan

kepada pegawai. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan pegawai tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pemberian motivasi kepada pegawai sehingga akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih professional. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat yang ditujukan kepada pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan kinerja pegawai itu sendiri dan tentunya dampak yang baik untuk organisasi tersebut sehingga organisasi akan lebih maju dan unggul.

Kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya. Richards and Eigel (1986) dalam Arianto, (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu.

Para ahli memberikan definisi dengan cara yang berbeda beda mengenai kepemimpinan. Menurut Robbins (1991) dalam Dewi dan Harjoyo, (2019) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sumber dari pengaruh dapat diperoleh secara formal yaitu dengan menduduki suatu jabatan manajerial tertentu dalam suatu organisasi. Karena posisi manajerial didapatkan dari suatu sistem yang formal, maka seseorang dapat saja menganggap peran seorang pemimpin adalah akibat dari posisi manajerial yang didudukinya dalam suatu organisasi.

Sedarmayanti., (2007), berpendapat bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan/semangat kerja. Sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal nya pekerjaan dalam suatu organisasi.

Ada dua faktor pendorong seseorang berusaha mencapai kepuasan dalam bekerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi intrinsik terdiri dari 3 faktor yaitu prestasi pekerjaan (*feelings of achievement*), pengakuan (*recognition*) dan meningkatkan tanggung jawab (*increased responsibility*). Prestasi pekerjaan (*feelings of achievement*) adalah keberhasilan seorang pegawai dilihat dari pencapaian prestasinya. Pengakuan (*recognition*) adalah sebagai lanjutan dari pencapaian prestasi yang telah dilakukan pegawai, maka pimpinan harus memberikan pernyataan pengakuan terhadap pencapaian prestasi pegawai. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah pegawai memandang pekerjaan sebagai hal yang menarik sehingga dapat merencanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab.

Arianto, (2020) mengemukakan aspek-aspek loyalitas kerja adalah sebagai berikut: (1) Ketaatan atau kepatuhan, ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan, (2). Bertanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukannya, (3). Pengabdian dia itu berimplikasi dalam bentuk sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisas, (4). Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

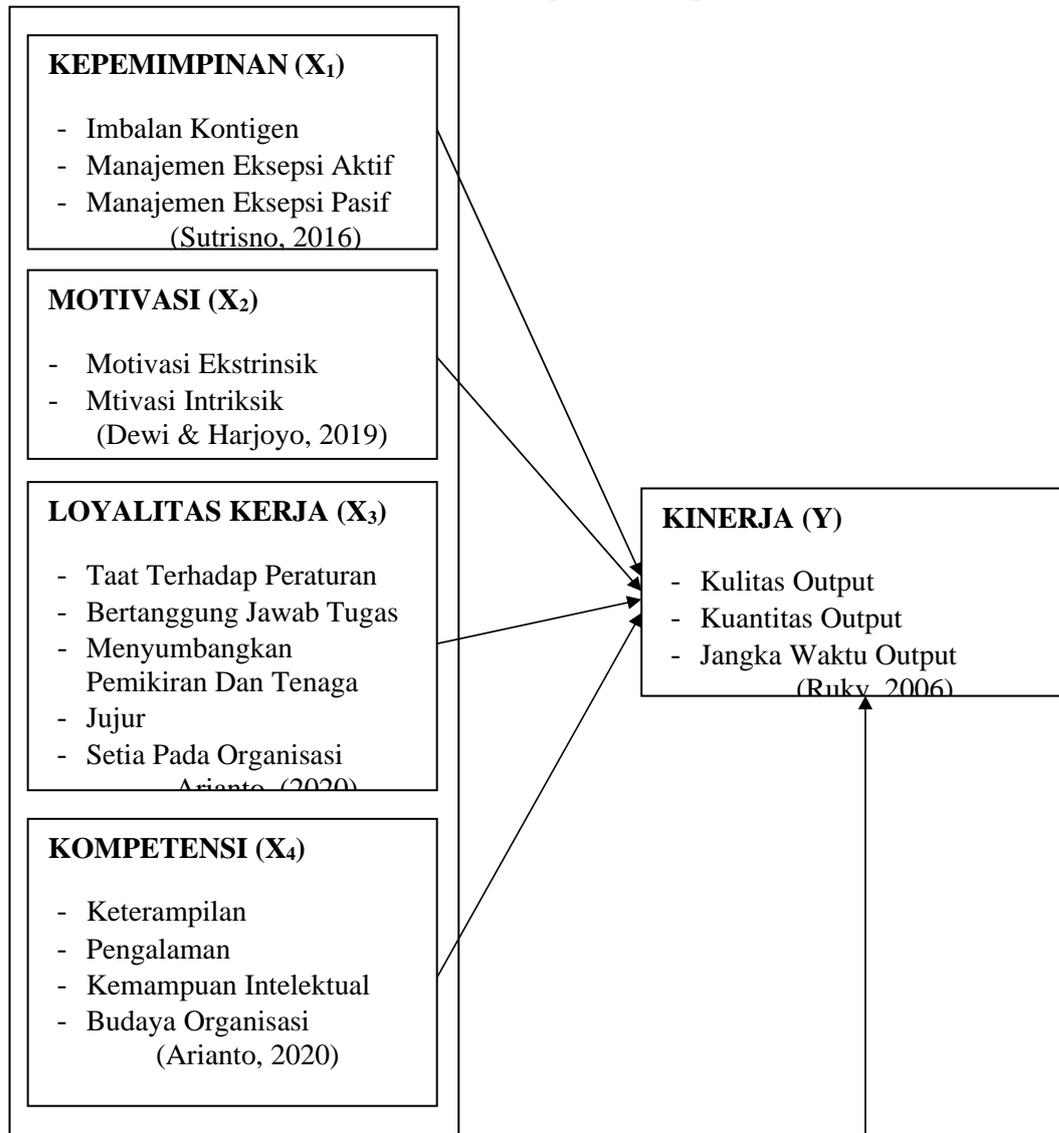
Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. (Sedarmayanti, 2012). Lima kategori kompetensi menurut (Wibowo, 2016), terdiri dari: (1) *Task Achievement*, Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik. Kompetensi yang berkaitan dengan ini ditunjukkan pada orientasi hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi dan keahlian teknis, (2) *Relationship*, Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi ini meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, perhatian pada komunikasi. (3) *Personal Attribute*, Merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. Kompetensi ini meliputi kejujuran dan integritas, ketegasan, pengembangan diri, kualitas keputusan, berfikir analitis dan berpikir konseptual. (4) *Managerial*, Merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupaya untuk memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain dan (5) *Leadership*, Merupakan kompetensi yang berhubungan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi. Kompetensi ini meliputi kepemimpinan visioner, berfikir strategi, orientasi kewirausahaan, dasar-dasar dan nilai-nilai.

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para pegawai, Punaya, (2016).

Menurut Dewi dan Harjoyo, (2019) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader, (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim. (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi, dan (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

1. Diduga kepemimpinan, motivasi, loyalitas kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Diduga variabel Kompetensi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian

inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappangwaktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Januari- Februari 2022. Dengan sampel penelitian sebanyak 39 orang yang merupakan ASN pada Dinas Lingkungan Hidup.

Teknik analisis yang data menggunakan analisa regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian. uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R Square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL

Analisi Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan Program Komputer IBM SPSS for Windows versi 21. Hasil pwnngwloalan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,097	0,150	0,882
Kepemimpinan (X ₁)	0,144	2,195	0,035
Motivasi Kerja (X ₂)	0,597	6,716	0,000
Loyalitas Kerja (X ₃)	1,069	4,432	0,000
Kompetensi (X ₄)	-0,539	2,179	0,036

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi :

$$\hat{y} = 0,097 + 0,144X_1 + 0,597X_2 + 1,069X_3 + -0,539X_4$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (0) ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0), maka kinerja pegawai (Y) sebesar 0,097
2. Kepemimpinan (X₁) menunjukkan nilai koefisien 0,144 dan bertanda negatif. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan resiko sistematis. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan maka kinerja pegawai akan turun 0,144. Dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
3. Motivasi Kerja (X₂) menunjukkan nilai koefisien 0,597, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,597 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
4. Loyalitas Kerja (X₃) menunjukkan nilai koefisien 1,069, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel loyalitas kerja satu satuan maka kinerja pegawai

(Y) akan meningkat sebesar 1,069 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

5. Kompetensi (X4) menunjukkan nilai koefisien 0,539 dan bertanda negatif. Ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan resiko sistematis. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan kompetensi satu satuan maka kinerja pegawai akan turun 0,539. Dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant			
Kepemimpinan (X ₁)	-0,144	2,195	0,035
Motivasi Kerja (X ₂)	0,597	6,716	0,000
Loyalitas Kerja (X ₃)	1, 069	4,432	0,000
Kompetensi (X ₄)	-0,539	2,179	0,036

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 hasil uji parsial dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X₁) menunjukkan nilai koefisien 0,144 dan bertanda negatif. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan resiko sistematis. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan maka kinerja pegawai akan turun 0,144. Dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang juga lebih besar dari nilai t tabel $6,716 > 1,984$ Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 4,432 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H₁ diterima, artinya *Loyalitas Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Hasil Pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang juga lebih besar dari nilai t tabel $4,432 > 1,984$ Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel loyalitas kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Kompetensi (X₄) menunjukkan nilai koefisien 0,539 dan bertanda negatif. Ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang berlawanan arah

dengan resiko sistematis. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan kompetensi satu satuan maka kinerja pegawai akan turun 0,539. Dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466,527	4	116,632	381,433	,000 ^b
	Residual	10,396	34	,306		
	Total	476,923	38			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 381.433 sedangkan F tabel untuk n 39 dengan df = k-1 =4 dimana k adalah jumlah seluruh variabel (5 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 Variabel) dan df2 = n-k = 34 dimana n adalah sebanyak 39 dikurangi dengan k (5) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,65. Hasil ini menunjukkan Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi kerja, loyalitas kerja, dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,989 ^a	,978	,976	,553

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,978, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Loyalitas Kerja (X_3) dan Kompetensi (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 0,978 atau 97,8% variasi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Loyalitas Kerja (X_3) dan Kompetensi (X_4). Sedangkan sisanya 2,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial (terpisah) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan selengkapnya sebagai berikut :

a. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh Kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai koefisien 0,144 dan bertanda negatif. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan resiko sistematis. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan maka kinerja pegawai akan turun 0,144. Dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kepemimpinan yang terjadi pada kantor wilayah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal dalam hal ini memenuhi kebutuhan masyarakat karena selama ini pimpinan umumnya terbelenggu dengan adanya aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang melakukan improvisasi dan inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan yang terjadi pimpinan senantiasa berpatokan pada aturan yang sudah ada. Pimpinan kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang senantiasa mengandalkan kewenangan formal yang dimilikinya sehingga kekuasaan menjadi kekuatan dalam menggerakkan bawahan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang juga lebih besar dari nilai t tabel $6,716 > 1,984$ Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial

variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,597 atau 59,7%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 59,7 % terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan teori motivasi yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, teori motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan/semangat kerja. Sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal nya pekerjaan dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2007).

c. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang juga lebih besar dari nilai t tabel $4,432 > 1,984$ Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel loyalitas kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 1,069 atau 100%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial loyalitas kerja mempunyai pengaruh sebesar 100 % terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustini et al., (2020) Dalam loyalitas kerja dituntut adanya kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi baik secara kepercayaan yang menyimpan rahasia organisasi serta kesediaan dari pegawai untuk memajukan organisasinya tersebut.

d. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh Kompetensi (X4) menunjukkan nilai koefisien 0,539 dan bertanda negatif. Ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan resiko sistematis. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan kompetensi satu satuan maka kinerja pegawai akan turun 0,539. Dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.

Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang senantiasa mempertimbangkan pengimplementasian kompetensi berupa perhatian kepada pegawai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, serta keterampilan lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Namun pada realita yang ada pada Dinas lingkungan hidup kesempatan dalam meningkatkan kompetensi sangat terbatas, selain itu umur pegawai juga menjadi salah satu kendala dalam mengikuti kompetensi dan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan menekankan pada sistem aplikasi dan kebanyakan dari pegawai yang ada tidak mampu mengaplikasikannya sehingga apabila pelatihan seperti ini diberikan kepada mereka, maka hanya akan mengurangi kinerjanya

e. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang

Dari perhitungan analisis regresi linear anara kelompok perubah/variabel X1 (kepemimpinan), X2 (motivasi kerja), X3 (loyalitas kerja), X4 (kompetensi), dan Y(kinerja pegawai). Diperoleh nilai Standardized coefficints beta untuk kelompok variabel X1 sebesar -0,144, X2 sebesar 0,597, X3 sebesar 1,069, X4 sebesar -0,1069. Nilai koefisien regresi atau nilai koefisien beta (b) tertinggi terdapat pada variabel X3 (Loyalitas Kerja) yaitu sebesar 1, 069

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi kepemimpinan, motivasi kerja, loyalitas kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Loyalitas Kerja (X₃).

Sejalan dengan pernyataan Hasibuan, (2011) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap tupoksinya, pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini mencerminkan oleh kesetiaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai, dan secara parsial Motivasi dan Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, loyalitas kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, motivasi kerja, loyalitas kerja dan kompetensi akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 97,8% Sedangkan sisanya 2,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
3. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Loyalitas Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini tidak terlepas dari kebijakan kebijakan pimpinan dalam pengembangan kinerja pegawainya. dalam upaya meningkatkan kinerja, loyalitas kerja sangat diperlukan.

3. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diberikan kepada Dinas Sosial Kabupaten Jember disarankan hendaknya :

1. Pemimpin harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya ,bagaimana keadaan instansinya sehingga pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat.

2. Perlunya didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja
3. Perlu adanya kompetensi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, A., Alam, S. , & Djalante, A. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilanrakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar*. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(3), 427–437.
- Arianto, Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Astuty, S., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar*. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, 3(1), 47–60. <https://doi.org/10.37476/Massaro.V3I1.1037>
- Avolio, B. J., & Bass, B. (1995). *Multifactor Leadership Questionnaire: Sampler set: Manual, forms and scoring key*. Distributed by Mind Garden, Inc.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Unpam Press.
- Djuwanto, I., & Hartono, S. (2017). *Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo*. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 18(01).
- Hakim, H. A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. In *Jurnal Warta* (Vol. 1, Issue 9).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Larastri, Dra. Sri, M. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbitan CV Budi Utama [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen Sumber Daya Manusia/XRRkDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/XRRkDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)
- Mulyati, T., & Utami, S. B. (2019). *Effect Of Competence, Work Placement And Achievement On Career Development (Study At Bpn Madiun Municipality)*. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 35-47. Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi revisi.
- Cetakan ke-2, Jakarta : Rajawali Pers Mustopadidjaja, M. (2020a). *Membangun Pemerintahan Lokal yang Baik (Local Good Governance) dalam Menyongsong Otonomi Daerah*. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*

- padidjaja, M. (2020b). *Reformasi Hubungan KepemimpinN Birokrasi Dalam Percepatan Pelayanan Publik*. Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik.
- Oswald H.F.P, L. Manake, dan Sjendri L., 2015. *Analisis Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Pesero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal EMBA, Vol.3, Nomor 2, Juni 2015., ISSN:2303-1174
- Punaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama. https://www.google.co.id/books/edition/Sistem_Manajemen_Kinerja/zw1PaLYsGvAC?hl=id&gbpv=1&dq=Wibowo+MSDM&printsec=frontcover
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 2(3), 473–482. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1272>
- Salter, C. R., Harris, M. H., & McCormack, J. (2014). *Bass & Avolio ' s Full Range Leadership Model and Moral Development*. E-Leader Milan.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika*. In Airlangga University Press.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method*. In Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedelapan belas: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*. Cetakan ke-8. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta, 244.
- Syarif, F., Firman, A., & D, S. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Majene*. Nobel Management Review, 1(1), 144–157. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/968>
- Wahyudi, S., Firman, A., & Gusti, D. H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pinrang*. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 1(1), 50–61. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/999>
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisis Kelima*. PT. Rajawali Pers : Jakarta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta

-
- Wibowo Nasrudin Sandi. 2018. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Monex (IISN:2089:5321), Bandung.
- Yunus, Y., Razak, M., & Alam, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Aparat Terhadap Efektivitas Kerjaparad Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru*. Nobel Management Review, 1(1), 50–58