

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone

Andi Djalante*¹

** Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar*

Abstract

The purpose of this study was to analyze whether the influence of motivation, work loyalty, competence, leadership on the performance of the state civil apparatus of the environmental service of Bone Regency. Either partially or simultaneously, and among the four independent variables above, it will also be investigated which one has the most dominant effect. The number of samples used at the research locus were all employees, totaling 39 State Civil Apparatuses, all of whom were civil servants.

From the research, it can be proven that partially leadership and competence have a negative effect on the performance of the state civil apparatus, then the partial test on motivation and work loyalty can be proven to have a positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus at the Bone Regency Environmental Service. Then the results of this research also provide evidence that work loyalty is the variable that has the most dominant influence on the performance of state civil servants at the Bone Regency Environmental Service. Furthermore, in the determination test, the coefficient of determination was obtained at 97.8% which indicates that this research model can explain that employee performance is influenced by 97.8% by the variables of motivation, work loyalty, competence, leadership and 2.2% is influenced by variables others that were not investigated in this study.

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

Copyright (c) 2022 Andi Djalante

 Corresponding author :
Email Address : andidjalante1960@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam keseharian terkait dengan pelaksanaan organisasi pemerintahan daerah, dapat diamati sejumlah fakta yang mesti diperhatikan untuk perbaikan guna mewujudkan manajemen penyelenggaraan pemerintahan yang baik, khususnya yang terkait dengan hal-hal mengupayakan peningkatan kinerja suatu institusi, baik yang berbentuk dinas, badan, maupun level kantor.

Terkhusus dengan upaya perbaikan manajemen penyelenggaraan pemerintahan yang terjadi di Pemerintahan Kabupaten Bone, peneliti menemukan banyak segi atau faktor yang dapat menimbulkan masalah terhadap kinerja suatu institusi pemerintahan daerah. Diantaranya yang terjadi dilokus penelitian, yakni pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone. Segi-segi yang diamati dan tampak masih sering menimbulkan masalah, ialah segi kepemimpinan, motivasi, loyalitas kerja dan kompetensi.

Terhadap keempat segi dimaksud diatas peneliti mendapatkan gambaran permasalahan yang penting dan mesti diperhatikan guna memajukan kinerja Pemerintah

Daerah Kabupaten Bone, terkhusus dalam hal penanganan tata kelola lingkungan hidup masyarakat.

Temuan permasalahan dimaksud dapat dijelaskan sebagaimana berikut :

Segi pertama adalah mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan secara umum dapat dipahami sebagai berbagai upaya dan cara mempengaruhi orang agar mencapai tujuan sesuai dengan yang diinginkan. Kepemimpinan juga dapat dimaknai seperti diutarakan oleh Richards and Eigel (dalam Arianto, (2020) bahwa kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu. Sementara menurut Robbins (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.

Dalam hal pemahaman mengenai kepemimpinan seperti diatas, secara ideal sudah tentu menjadi harapan bahwa kepemimpinan akan menjadi bagian yang mestinya berkontribusi sangat besar bagi kemajuan suatu organisasi. Namun sejumlah fatka dilapangan didalam implementasinya didapatkan beberapa kendala sekaligus menjadi masalah, ialah rendahnya peran-perana kepemimpinan menjadi sebab sejumlah program-program kerja dari tahun ke tahun belum tercapai secara maksimal. Masalah kepemimpinan yang lain, bahwa dari kegiatan mutasi jabatan kepemimpinan yang sering terjadi dapat menyebabkan kondisi perbedaan orientasi dalam implementasi metode solusi terhadap penyelesaian dan pencapaian program kerja. Masalah lain, adalah implementasi manajemen pengelolaan dan peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Sejumlah pimpinan belum memiliki perhatian yang utuh terhadap pentingnya pendidikan dan pelatihan. Permasalahan sebagaimana disebutkan ini menjadikan perubahan dalam wujud kinerja organisasi.

Segi berikutnya ialah mengenai motivasi. Sedarmayanti. (2007), terungkap 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 gagalnya pekerjaan dalam suatu organisasi.

Ada dua faktor yang memperlihatkan gambaran sebab-sebab timbulnya motivasi seseorang dalam bekerja dan membangun semangat kerja, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Yang tampak sebagai sebab timbulnya motivasi intrinsik adalah berupa prestasi pekerjaan (*feelings of achievement*), pengakuan (*recognition*) dan meningkatkan tanggung jawab (*increased responsibility*). Yang dimaksudkan disini sebagai Prestasi pekerjaan (*feelings of achievement*) adalah keberhasilan seorang pegawai dilihat dari pencapaian prestasinya. Selanjutnya Pengakuan (*recognition*) adalah sebagai lanjutan dari pencapaian prestasi yang telah dilakukan pegawai, maka pimpinan harus memberikan pernyataan pengakuan terhadap pencapaian prestasi pegawai. Kemudian yang juga tampak sebab timbulnya motivasi intrinsik yakni adanya Tanggung jawab (*responsibility*). Didalam tanggungjawab. Dapat dilihat bahwa pegawai memandang pekerjaan sebagai hal yang menarik sehingga dapat merencanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab. Terhadap motivasi ini, setiap organisasi memerlukan cara yang tepat untuk menjadikannya sebagai salah satu tolok ukur keberhasilan mencapai kondisi kinerja yang maksimal.

Sejumlah masalah yang sering tampak terkait motivasi, antara lain terkait dengan perilaku pegawai pada umumnya dimana dorongan untuk bekerja dengan baik terletak pada seberapa baiknya mereka menjalankan pekerjaan yang lebih digantungkan pada factor ekstrinsik seperti adanya dorongan jika dibarengi dengan pemberian tambahan penghasilan. Kondisi ini menjadi sebab terjadinya pembengkakan anggaran, perilaku boros, ketidakpatuhan pada pimpinan, dan lain-lain. Hal lain apabila, meletakkan dasar motivasi hanya pada factor ekstrinsik, maka factor intrinsik seperti keinginan untuk berprestasi, penyelesaian pekerjaan atas dasar tanggung jawab, akan menjadi terabaikan.

Hal Lain yang menjadi perhatian pula dalam penelitian ini ialah mengenai Loyalitas Kerja. Loyalitas terhadap pekerjaan terkadang disalah tafsirkan sebagai upaya untuk taat dan patuh kepada atasan. Dan keadaan sikap pegawai, terkhusus sangat sering terjadi bagi pegawai yang berada dalam lembaga pemerintahan di daerah. Pada hal sesungguhnya Loyalitas kerja adalah keseluruhan sikap para pegawai dalam organisasi untuk senantiasa menunjukkan sikap kesanggupan menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi dan disertai dengan ketegasan akan mentaati semua komponen upaya pengabdian kepada organisasi.

Senada terhadap pandangan loyalitas kerja yang dimaksudkan diatas, beberapa pendapat mengenai hal ini semisal adanya sejumlah aspek yang dapat ditunjukkan dari Loyalitas kerja. Seperti yang diungkap dari Arianto, (2020) yaitu : (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 organisasi, (4). Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Yang tampak penting dan mesti menjadi perhatian mengenai loyalitas kerja, bahwa setiap pegawai yang dikatakan loyal adalah bukan tertuju kepada seseorang atasan, melainkan lebih tertuju kepada organisasi, dalam kaitan mencapai visi dan misi yang sudah disepakati. Dalam hal ini seluruh ketaatan, tanggungjawab, dan berbagai bentuk pengabdian adalah hanya untuk kemajuan dan pencapaian visi dan misi organisasi. Dari penelitian terdapat sejumlah fakta yang dijumpai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone yang masih memerlukan penyempurnaan dalam segi-segi loyalitas kerja pegawai, seperti tingkatan kepatuhan para pegawai terhadap pola kerja masih rendah, terlihat masih banyak berkas-berkas pekerjaan belum terselesaikan, dan kurang tertata berdasarkan metode kearsipan yang baku. Begitupun pada segi tanggungjawab pekerjaan, masih banyak pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan tidak atas dasar keputusan hasil rapat. Kemudian pada persoalan pengabdian, terlihat masih banyak yang melalaikan kegiatan pengembangan diri, seperti keikutsertaan dalam bintek, dklat dan lain-lain.

Berikut mengenai segi Kompetensi. Hal ini juga dipandang penting pula sebagai salah satu segi terkait upaya memajukan organisasi dan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada lingkup organisasi pemerintahan daerah.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. (Sedarmayanti, 2012). Terdapat 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.

Terakhir dalam bahasan yang diteliti ialah mengenai kinerja pegawai. Dari Dewi dan Harjoyo (2019) terungkap, bahwa: 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.

METODE PENELITIAN

Pola kajian dan analisa yang dipergunakan dalam riset ini adalah pendekatan kuantitatif. Dengan berbagai pengujian didalamnya, seperti pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, dan lain-lain untuk menunjukkan kelayakan menggunakan instrument penelitian yang dipakai. Kemudian Teknik analisis data dan pengujian hipotesis yang dipakai adalah dengan menggunakan teknik analisa regresi linear berganda. Dan untuk Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R Square)

Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Juli - Agustus 2022. Dengan sampel penelitian sebanyak 39 orang yang merupakan ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Regresi Linear Berganda

Dari hasil pengujian dengan menggunakan bantuan Program Komputer IBM SPSS for Windows versi 21. Didapatkan data-data seperti dipertlihatkan dalam table dibawah in:

Tabel 1. Hasil Analisi 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 :

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

Kemudian dari persamaan diatas dapat dijelaskan hal-hal berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 0,097 mengandung arti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0), maka kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai sebesar 0,097
2. Nilai koefisien Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,144 dan bertanda negatif. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan resiko sistematis. Hal ini mengandung makna 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 dan bertanda positif, hal ini berarti 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 dan bertanda positif, hal ini memiliki makna 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 berarti bahwa 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 (Uji t)

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. Variabel Kepemimpinan (X_1). Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,035 < 0,05$. Sementara Nilai t hitung memperlihatkan lebih besar dari nilai t table, yaitu $2,195 > 1,984$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone.
2. Variabel Motivasi Kerja (X_2). Hasil pengujian didapatkan 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 dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone.
3. Variabel Loyalitas Kerja (X_3). Hasil Pengujian didapatkan 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 dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone.
4. Kompetensi (X_4). Hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Kemudian Nilai t hitung lebih besar dari nilai t table, yaitu $2,179 > 1,984$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

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

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 table, yakni $381,433 > 2,65$. Dari Niali ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama dari Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Loyalitas Kerja (X3) dan Kompetensi (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone.

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 Bone 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 (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Loyalitas Kerja (X₃) dan Kompetensi (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone adalah sebesar 0,978 atau dengan kata lain terdapat besaran 97,8% variasi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Loyalitas Kerja (X₃) dan Kompetensi (X₄). Sedangkan sisanya 2,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik sebagaimana telah ditunjukkan diatas, maka dijelaskan lebih lanjut penjabaran pengaruh masing-masing variabel dalam urutan berikut :

a. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik ditemukan Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai koefisien 0,144 dan bertanda negatif. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai

hubungan yang berlawanan arah dengan resiko sistematis. Hal ini mengandung makna bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan maka kinerja pegawai akan turun 0,144. Dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap. Dan dari hasil uji parsial dapat ditunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki t hitung 2,195 yang lebih besar dari t table 1,984, sementara dari perhitungan nilai signifikansi memiliki nilai sebesar 0,035 lebih kecil dari nilai α 5% yaitu $0,035 < 0,05$. Jadi dari pengujian statistic dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone. Simpulan ini didukung pula dari fakta lapangan, antara lain : a) Dalam 10 tahun terakhir, telah terjadi 2 kali pergantian pejabat kepala dinas, sehingga selama kurun waktu itu terdapat sejumlah program strategis belum dapat dioptimalkan. Selain itu belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal dalam hal ini memenuhi kebutuhan masyarakat; b) Di dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsinya masih cenderung fokus pada kepentingan dan pertimbangan pribadi dan kurang mengacu pada pertimbangan Visi dan Misi organisasi, serta juga kurang memperhatikan pola koordinasi, integrasi dan sinkronisasi program-program antar institusi terkait; c) Disamping itu efek negatif lain yang Nampak juga disebabkan oleh sikap Pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone senantiasa mengandalkan type kepemimpinan yang kurang akomodatif. Sehingga kepemimpinan yang menonjol lebih kepada type autokrasi sehingga kekuasaan menjadi kekuatan dalam menggerakkan bawahan. Alhasil para ASN yang berkedudukan dalam jabatan dibawahnya menjadi kurang untuk dapat digerakkan secara bersama-sama.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil Pengujian secara statistic bagi variable Motivasi Kerja (X_2), ditemukan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai α 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang juga lebih besar dari nilai t tabel $6,716 > 1,984$. Hal ini mempunyai makna bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone. Sementara itu dari pengujian parsial ini juga diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,597 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwasecara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh positif sebesar 59,7 % terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan teori motivasi, secara umum diperjelas bahwa yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan/semangat kerja dari dalam diri seseorang. Yang selalu ingin menunjukkan prestasi, serta dorongan eksternal berupa adanya sejumlah reward yang sudah sering didapatkan dalam beberapa tahun sebelumnya. Hal ini sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik beberapa tahu kedepannya. Dapat ditunjukkan pula dari fakta yang diperoleh bahwa meskipun Faktor Intrinsik berupa pemberian arahan dan pembinaan karir pegawai belum terlalu diperhatikan, namun nampak bahwa factor kebutuhan ekstrnsik yang lebih diutamakan dan menjadi factor pendongkrak motivasi kerja pegawai seperti tambahan upah, dan penghargaan lain, serta kepedulian untuk tidak menjadikan organisasi tidak bisa mencapai tujuan dan target program kerja yang sudah menjadi kesepakatan bersama di dalam organisasi.

c. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai α 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 Bone. 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 sejalan dengan 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.

Dan kondisi ini juga didukung hasil dari sejumlah wawancara menunjukkan, bahwa loyalitas ASN terhadap organisasi dilandasi dari sikap bekerja keras karena keinginan dan niat baik yang sudah melekat pada diri masing-masing untuk setia dan tanggap memperjuangkan organisasi bisa tetap berjalan dalam koridor Visi dan Misi.

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 Bone.

Kondisi yang tampak mendukung penelitian ini, ialah kurangnya segi-segi peningkatan kapabilitas dan kapasitas pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone, selama hampir 10 Tahun terakhir. Keterbatasan seperti ini tampak ada keterkaitan dengan tata kelola kepemimpinan dan juga terbatasnya alokasi anggaran. 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 Bone

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 coefficients 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 pengujian nilai beta standardized dari keempat variabel bebas yang diteliti, maka diketahui variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Loyalitas Kerja (X₃).

Sejalan dengan pernyataan Hasibuan, (2011), 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.

Sebagaimana juga telah dijelaskan sejumlah fakta hasil wawancara diatas, menunjukkan bahwa loyalitas ASN terhadap organisasi dan bekerja keras karena keinginan dan niat baik yang sudah melekat pada diri masing-masing untuk setia dan tanggap memperjuangkan organisasi bisa tetap berjalan dalam koridor Visi dan Misi.

SIMPULAN

Secara Parsial menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi, Loyalitas kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja, kemudian Kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone. Secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, loyalitas kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone. Variabel Loyalitas Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone.

Referensi :

- Agustini, A., Alam, S., & Djalante, A. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat 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
- 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 Kepemerintahan 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://ejurnal.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://ejurnal.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://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/999>
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 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 Kerjaparat Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru*. Nobel Management Review, 1(1), 50–58