

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan)

Djuariyah *)

A. Agus Priyono **)

Sulton Sholehuddin *)**

Email : juariyah0016@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and describe the relationship between leadership style, work environment, and loyalty to employee performance. This research method uses quantitative methods. This type of research is explanatory research.

The sample in this study were employees of the Pasuruan City DPRD Secretariat Office using purposive sampling with the slovin formula and the results obtained were 41 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used in this study is instrument test (validity test and reliability test), normality test, classic assumption test (multicollarity test and heteroscedasticity test), hypothesis test (F test and t test), test the coefficient of determination of data processing using SPSS software 14.0.

In the final results of the evaluation of the Government Agency Performance Report (LKJIP) agencies in Pasuruan City will try to improve again in order to achieve even better performance in order to improve the performance of employees in completing tasks in accordance with the allotted time. Especially the Pasuruan City DPRD Secretariat Office will make every effort to create a conducive work environment and provide work facilities needed and used according to their functions.

The results of this study indicate that leadership style, work environment, and loyalty simultaneously influence employee performance. Leadership style partially has a significant effect on employee performance, work environment partially has no significant effect on employee performance, and loyalty partially has no significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Loyalty, and Employee Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Persaingan dalam kehidupan profesional dunia kerja sangat membutuhkan orang-orang yang berpikir jauh ke depan, cerdas dan inovatif serta mengikuti perkembangan zaman. Dalam proses menjalankan organisasi pasti akan ada kendala dan hambatan untuk mencapai tujuan. Salah satunya adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia dalam organisasi. Keberhasilan kegiatan organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, dimana peran pimpinan dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya adalah memberikan motivasi yang dapat berkomunikasi dengan baik di lingkungan kerja karyawan.

Wahyudi (2017:29) menjelaskan kepemimpinan sebagai kemandirian di tempat kerja, menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi pemikiran dan pekerjaan setiap anggota, terutama dalam mengambil keputusan yang menguntungkan untuk mempercepat kinerja yang telah ditetapkan. Kemampuan untuk mempengaruhi tindakan orang lain menuju tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin bukanlah satu-satunya penunjang

keberhasilan suatu perusahaan, tanpa adanya interaksi yang baik dan partisipasi dari pegawai dalam memberikan *take and give* antar keduanya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut Gibson (2011: 8), selain manusia lingkungan organisasi juga mencakup lingkungan kerja sebagai variabel sumber daya yang berperan penting dalam menunjang kinerja agar kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu, keberadaan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan. Menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai. Sebaliknya jika suasana kerja tidak kondusif akan berdampak negatif dan dapat melemahkan semangat kerja sehingga karyawan terganggu dalam melaksanakan tugasnya.

Disisi lain, loyalitas kerja seorang pegawai sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan suatu kinerja yang diberikan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Pegawai menjadi aset yang sangat penting menjadi faktor kesuksesan pada sebuah perusahaan atau instansi. Siswanto (2003) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan adalah kemampuan karyawan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang diikuti dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab untuk tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Pada saat yang sama, tidak mudah untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya, karena karyawan dengan loyalitas perusahaan yang rendah akan mengganggu kinerja perusahaan. Jika seorang karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut tidak akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Salah satu instansi pemerintahan di Kota Pasuruan yang masuk dalam indikator baik dalam penilaian dan pengukuran kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahan untuk menumbuhkan semangat kerja didalam diri pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mampu meningkatkan kinerja pegawai dan kemudian akan menimbulkan loyalitas, bagaimana pegawai memiliki sikap loyal, dan patuh terhadap instansi untuk melaksanakan tugasnya akan berupaya untuk ditingkatkan lagi demi mencapai suatu kinerja yang lebih baik lagi guna meningkatkan kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketetapan waktu yang diberikan.

Dengan latar belakang tersebut peneliti tertarik dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan)”**.

Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini, berdasarkan latar belakang diatas:

1. Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan?
4. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan rumusan di atas :

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan.

3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan.
4. Untuk mengetahui loyalitas terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan.

Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat, terutama terhadap instansi tersebut dan juga kepada peneliti selanjutnya.

1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan dan informasi, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai visi dan misi instansi yang semakin meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan, bahan refrensi, dan memberikan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan dasar penelitian ini:

Pertama penelitian Athar (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Selong Provinsi Lombok Timur.

Kedua penelitian yang dilakukan Djalante, et al (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin, Loyalitas, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan, dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang.

Ketiga penelitian yang dilakukan Kusumayanti, et al (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

Keempat penelitian yang dilakukan Budiarta, et al (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem.

Kelima penelitian yang dilakukan Hasan (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Sultan Perintis Perkasa Medan.

Keenam penelitian yang dilakukan oleh Hadrawi, et al (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:50) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai diartikan sebagai penyelesaian tugas yang menuntut pegawai bekerja sesuai dengan program kerja instansi untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam mencapai visi, misi, dan tujuan instansi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2014:15), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota atau bawahan dalam suatu organisasi. Semua pemimpin memiliki cara atau cara yang berbeda dalam menjalankan bisnis, instansi atau organisasi, memberikan arah dan arahan, membangun hubungan komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan, untuk mencapai tujuan bersama.

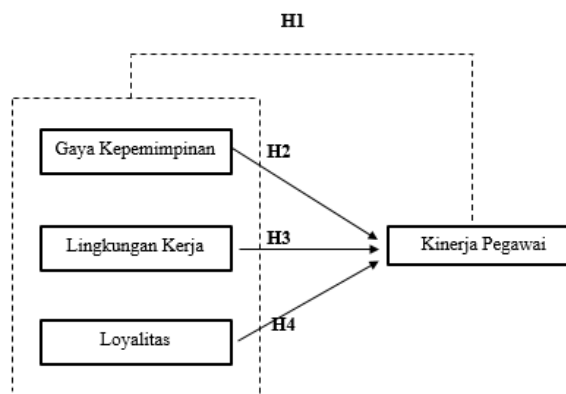
Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:57), lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam menciptakan kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berdampak langsung pada bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja dianggap sebagai lingkungan di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, dalam keadaan sehat, aman dan nyaman.

Loyalitas

Loyalitas menurut Kasmir (2016:192) adalah loyalitas yang dimiliki karyawan untuk tetap bekerja dan melindungi perusahaan. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan tetap bekerja dengan giat meski perusahaan sedang dalam kesulitan.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

- : Pengaruh Parsial
 -----→ : Pengaruh Simultan

Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai.
 H₂ : Terdapat hubungan secara parsial antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
 H₃ : Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
 H₄ : Terdapat hubungan secara parsial antara loyalitas dengan kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian semacam ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2019 : 119) metode kuantitatif ialah jenis penelitian yang menggunakan data angka dan menganalisis data yang dihasilkan menggunakan perhitungan statistic dengan menggunakan *software* SPSS 14.0.

Lokasi penelitian ini terletak di Jl. Balaikota No.11, Kandang sapi, Kec. Panggungrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur (67125), Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pasuruan.

Penelitian ini memerlukan waktu mulai tanggal 6 – 9 pada bulan Desember 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah domain umum yang mewakili objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan. Pegawai DPRD Kantor Kota Pasuruan dengan jumlah penduduk 69 orang.

Sugiyono (2019:129) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi dan menjadi sumber data untuk penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah target sampling dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan besar sampel penelitian ini mencapai 41 responden dengan *margin error* 10%.

Sumber Data

Hasil ini memiliki dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder, untuk data primer menyebarkan kuesioner kepada narasumber utama ialah pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan. Adapun data sekunder pada penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, dimana data tersebut didapatkan peneliti dari dokumen instansi, diperoleh dari pihak lain guna memberikan informasi yang mendukung penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam satu penelitian menggunakan kuesioner. Artinya, teknik pengumpulan data dilakukan dengan membuat beberapa pernyataan dan menyebarkan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019:122). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Collerations	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,776	0,308	VALID
	Y2	0,751	0,308	VALID
	Y3	0,770	0,308	VALID
	Y4	0,779	0,308	VALID
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,757	0,308	VALID
	X1.2	0,832	0,308	VALID
	X1.3	0,812	0,308	VALID
	X1.4	0,755	0,308	VALID
	X1.5	0,828	0,308	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,674	0,308	VALID
	X2.2	0,645	0,308	VALID
	X2.3	0,657	0,308	VALID
	X2.4	0,766	0,308	VALID
Loyalitas (X3)	X3.1	0,824	0,308	VALID
	X3.2	0,731	0,308	VALID
	X3.3	0,771	0,308	VALID
	X3.4	0,471	0,308	VALID

Sumber: Data primer diolah 2023

Terlihat data yang ditampilkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *r hitung* lebih besar dari pada *r tabel* dengan nilai 0,308 yang terdapat pada jumlah sampel dengan signifikansi 0,05 sehingga dapat dianggap valid untuk instrumen penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,854	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,625	Reliabel
Loyalitas (X3)	0,662	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,768	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023

Terlihat data yang ditampilkan diatas tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel penelitian ini yang digunakan reliabel, dimana hasil dari *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,06 dengan kesimpulan alat ukur bisa digunakan sebagai data penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,999

Sumber: Data primer diolah 2023

Terlihat data yang ditampilkan pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,999 menunjukkan data penelitian ini berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	,394	2,537	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	,794	1,260	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	,355	2,815	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah 2023

Data pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki toleransi $0,1 >$ dan $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel yang menunjukkan terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0,600	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,084	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	0,330	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2023

Terlihat data yang sesuai pada tabel 5 di kolom sig pada uji heteroskedastisitas memiliki nilai signifikan lebih besar 0,05 yang diketahui X1 nilai sig 0,600 , X2 dengan nilai sig 0,084 dan untuk X3 mempunyai nilai sig 0,330 dengan demikian data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,256	3,211		1,949	,059
	Gaya Kepemimpinan	,588	,165	,717	3,568	,001
	Lingkungan Kerja	,312	,168	,263	1,862	,071
	Loyalitas	-,387	,292	-,281	-1,327	,193

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 6 dapat disimpulkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,256 + 0,588 + 0,312 - 0,387 + e$$

Keterangan :

- Hasil nilai konstanta 6,256, artinya prediksi dari variabel kinerja pegawai (Y).
- Koefisien regresi X_1 menyatakan pengaruh positif dengan nilai sebesar 0,588.
- Koefisien regresi X_2 menyatakan pengaruh positif dengan nilai sebesar 0,312.
- Koefisien regresi X_3 menyatakan tidak memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan nilai sebesar -0,387.

Uji Koefisien Determinasi Adjusted Rsquare (R^2)**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Derterminasi Adjusted Rsquare (R^2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 ^a	,412	,364	1,440

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari Tabel 7 di atas, hasil uji R^2 menunjukkan variabel terikat untuk variabel bebas kinerja karyawan (Y) gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan loyalitas (X_3). Nilai *adjusted R-squared* (R^2) sebesar 0,364 berarti semua variabel dependen memberikan kontribusi sebesar 36,4% terhadap variabel yang diterima. Sedangkan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)**Tabel 8 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53,721	3	17,907	8,631	,000 ^a
Residual	76,767	37	2,075		
Total	130,488	40			

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai *f hitung* sebesar 8,631 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka selcara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)**Tabel 9 Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,256	3,211		1,949	,059
	Gaya Kepemimpinan	,588	,165	,717	3,568	,001
	Lingkungan Kerja	,312	,168	,263	1,862	,071
	Loyalitas	-,387	,292	-,281	-1,327	,193

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 9 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- X_1 memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.
- X_2 memiliki nilai yang tidak signifikan $0,071 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai.
- X_3 memiliki nilai signifikan sebesar $0,193 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi Hasil Penelitian**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Loyalitas Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut hasil analisis data Uji F, hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena adanya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas dapat mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Pasuruan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat dilihat hasil dari uji hipotesis (uji t) bahwa gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,568 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka, terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini disebabkan karena pada hakikatnya gaya kepemimpinan merupakan unsur pendukung yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan karyawannya, tahu bagaimana memotivasi kerja tim, dan memiliki fleksibilitas untuk memecahkan masalah di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat diketahui dari hasil uji hipotesis (Uji t) bahwa lingkungan kerja pada nilai *t hitung* memperoleh nilai sebesar 1,862 dengan tingkatan nilai signifikansi sebesar $0,71 > 0,05$ sehingga, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dikarenakan instansi kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya sehari-hari. Instansi terlalu fokus pada kemampuan pegawai, tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja itu sangat penting dan masih kurangnya faktor-faktor pendukung lainnya seperti fasilitas yang kurang memadai dan masih kurangnya fungsi fasilitas untuk digunakan dalam menunjang aktivitas pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis (uji-t) menunjukkan bahwa Loyalitas memperoleh nilai t hitung sebesar -1,327 dan tingkat signifikansi sebesar $0,193 > 0,05$ bahwa loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena loyalitas sangat mempengaruhi lingkungan kerja pegawai, semakin terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, tersedianya fasilitas yang mencukupi, dan terjalinnya hubungan baik antar pegawai maka loyalitas pegawai akan meningkat.

Penyebab lain dari menurunnya loyalitas pegawai yaitu tidak mendapatkan apresiasi dari instansi, bentuk dari apresiasi mulai dari kenaikan jabatan atau bonus, hingga sekedar pujian atau ucapan terima kasih, hal inilah yang membuat pegawai kehilangan semangat untuk bekerja lebih baik lagi dan membuat kinerjanya menurun. Pegawai yang tidak memiliki loyalitas tinggi terhadap instansi akan berdampak pada tingkat produktivitas serta akan menghambat proses pencapaian tujuan instansi.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil dari temuan ini sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan dengan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan tanggung jawab seorang pemimpin kepada bawahannya. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja merupakan suatu keadaan dimana pegawai melakukan aktivitas ditempat pegawai bekerja dengan lingkungan yang nyaman, aman, dan kondusif maka akan meningkatkan suatu kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Berdasarkan Uji t lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Loyalitas pada hasil Uji t menyatakan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk memecahkan persoalan turunnya loyalitas kerja pegawai, maka instansi harus menemukan penyebab dari turunnya loyalitas dan sikap kerja para pegawai, kemudian dilakukan evaluasi agar tingkat produktivitas kinerja pegawai meningkat dan mempercepat proses pencapaian tujuan instansi.

4. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya untuk mencapai tujuan instansi.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu :

1. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas pada kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Pasuruan.
2. Peneliti memiliki keterbatasan waktu dalam penyebaran kuesioner penelitian ini yakni mulai tanggal 6 – 9 bulan Desember 2022.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan
 - a. Kinerja mengatakan kemampuan memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya pegawai memiliki pengetahuan serta keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan disarankan pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan untuk meminta penjelasan lebih *detail* kembali kepada atasan atau bertanya kepada rekan kerja jika masih belum memahami pekerjaan yang diberikan untuk diselesaikan dengan target waktu yang telah ditentukan.
 - b. Gaya kepemimpinan mengatakan kemampuan memotivasi memiliki nilai lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, disarankan untuk lebih memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya agar dapat meningkatkan semangat serta mendorong kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan demi mencapai suatu target instansi.
 - c. Lingkungan Kerja mengatakan tersedianya fasilitas memiliki nilai lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, disarankan untuk menambah atau memperbaiki fasilitas agar dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja dan membuat pegawai nyaman dalam bekerja sehingga, akan meningkatkan produktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan.
 - d. Loyalitas mengatakan suka terhadap pekerjaan memiliki nilai lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, disarankan agar pegawai mendapat penghargaan atau *reward* guna mengapresiasi hasil kerja pegawai atau memberikan bonus dengan begitu pegawai akan lebih bersemangat dan lebih meningkatkan loyalitas kerja pegawai terhadap instansi.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan dapat menambah ataupun mengembangkan penelitian ini dengan melihat banyak referensi yang digunakan dalam menambahkan variabel yang digunakan.

Referensi

- Athar, H. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT.
- Budiarta, I Made., I Gusti Agung Ngr Gd Eka Teja Kusuma., & I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Djalante, Andi., Ahmad Firman., & Mustaman. 2022. *Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang,*

Pertanahan, dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. Program Pascasarjana. ITB Nobel Indonesia Makassar.

Gibson, J. 2011. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Semarang: Bina Pura Aksara.

Hadrawi, Husnia., Masdar Mas'ud., & Badarudding. 2022. *Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng*. Literasi Jurnal Magister Nobel Indonesia.

Hasan, Junaidi. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Perintis Perkasa Medan*. Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2021, 3.1: 77-86.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kusumayanti, Kepi., Sri Langgeng Ratnasari., & Lukmanul Hakim. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam*. Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi. 2014. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siswanto, S. 2003. *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Ke-1, Bandung: Alfabeta.

Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Djuariyah*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

A. Agus Priyono**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Sulton Sholehuddin***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma