



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

Andi Djalante.*¹Ahmad Firman², Mustaman³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRACT

Metode pengolahan data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel penelitian berjumlah 57 responden. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan tingkat toleransi error 5% atau 0,05 dan pengujian secara simultan (uji f). Sebelum proses regresi terlebih dahulu telah di uji instrumen penelitian (kuesioner) dengan uji validitas dan realibilitas serta uji asumsi klasik. Hasilnya semua memenuhi kriteria untuk diteruskan pada tahap analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang (2) secara parsial variabel loyalitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang (3) secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang (4) secara simultan variabel kedisiplinan, loyalitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang.

Keywords:

Disiplin, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

✉ Corresponding author :

Email Address : andidjalante1960@gmail.com

PENDAHULUAN

Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintahan.

Dalam suatu instansi perlu manajemen setiap kegiatan yang ada meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan serta penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau target perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam upaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang tidak selamanya berjalan lancar, dengan jumlah pegawai yang cukup banyak, sangat diperlukan peran manajemen dalam menggerakkan pegawai dalam upaya sinergis untuk mencapai target yang telah dibebankan, pemahaman terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan tercapainya target instansi. Semakin maksimal karyawan dalam menjalankan tugasnya maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor kedisiplinan, loyalitas kerja dan lingkungan kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja Pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang karena faktor-faktor ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 Pegawai bersatatus ASN pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang

1. Analisis Deskriptif

Data yang diperoleh dari kuesioner sebelum diolah dilakukan editing kemudian dilakukan proses tabulasi secara manual dari hasilnya dibuat dalam master Tabel, kemudian data tersebut dianalisa secara deskriptif dan secara statistik menggunakan olahan data program SPSS Versi 21 yang langsung diolah secara otomatis untuk melakukan analisis data dengan menerapkan beberapa model linier tertentu berdasarkan data yang telah tersedia dalam bentuk tabel frekuensi atau data primer.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada 57 kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

3. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak biasa dan konsisten. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Di mana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Di mana $t_{tabel} > t_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, H_1 diterima. Kemudian untuk mengetahui pengaruh : kedisiplinan (X_1), Loyalitas kerja kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya berdasarkan hasil regresi linear berganda tersebut, maka selanjutnya dapat dianalisis koefisien determinasinya (R) yaitu koefisien determinasi parsial untuk mengukur secara terpisah dampak variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Variabel Y , dengan bantuan program SPSS Versi 21 pada komputer.

HASIL PENELITIAN

Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

N o	Variabel	Item pernyataan Variabel	Pearson correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ke t.
1		1	0,793	0,2609	0,00	Valid
		2	0,851	0,2609	0,00	Valid

	Disiplin Kerja			0	id	
		3	0,798	0,2609	0,00 0	Val id
		4	0,885	0,2609	0,00 0	Val id
		5	0,893	0,2609	0,00 0	Val id
		6	0,906	0,2609	0,00 0	Val id
2		1	0,878	0,2609	0,00 0	Val id
.	Loyalitas Kerja	2	0,875	0,2609	0,00 0	Val id
		3	0,813	0,2609	0,00 0	Val id
		4	0,891	0,2609	0,00 0	Val id
		5	0,878	0,2609	0,00 0	Val id
		6	0,891	0,2609	0,00 0	Val id
3		1	0,914	0,2609	0,00 0	Val id
.	Lingkungan Kerja	2	0,864	0,2609	0,00 0	Val id
		3	0,801	0,2609	0,00 0	Val id
		4	0,901	0,2609	0,00 0	Val id
		5	0,859	0,2609	0,00 0	Val id
		6	0,804	0,2609	0,00 0	Val id
		7	0,914	0,2609	0,00 0	Val id
4		1	0,878	0,2609	0,00 0	Val id
	Kinerja pegawai	2	0,887	0,2609	0,00 0	Val id
		3	0,817	0,2609	0,00 0	Val id
		4	0,871	0,2609	0,00 0	Val id
		5	0,885	0,2609	0,00 0	Val id
		6	0,823	0,2609	0,00 0	Val id

Sumber : Olah data SPSS Versi 21

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 21 dapat dilihat nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variable yang meliputi Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $>$ 0,50. Nilai alpha masing-masing variable dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

N o	Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	6	0.923	Reliabel
2	Loyalitas Kerja	6	0.926	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	7	0.941	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	6	0.925	Reliabel

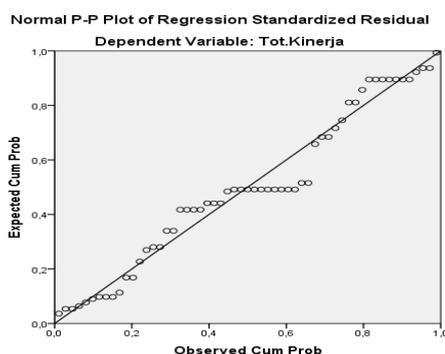
Sumber : Olah data SPSS Versi 21

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 21 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfha crombachtnya melebihi dari 0,50

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber : Olah data SPSSVersi 21

Dengan melihat tampilan gambar Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Data

Model	Collinearity Statistics	
1	X1	0,152
	X2	0,032
	X3	0,028

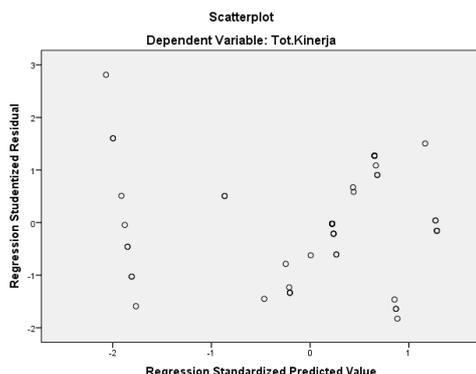
Sumber : Hasil Olah Data Primer 2022

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X1, X2 dan X3.

4. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan scatterplot ditunjukkan pada Gambar di bawah ini.

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Scatterplot diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5. Pengujian Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi maka akan digunakan uji Durbin Watson.

Tabel 4. Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,997 ^a	,995	,994	,289	2,258

Sumber : Data Hasil Olah SPSS 21

Berdasarkan tabel tersebut disimpulkan bahwa $d = 2,258$ yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih besar dari nilai $dU = 1,684$ ($2,258 > 1,684$), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,051	0,198	0,843
Disiplin Kerja (X ₁),	0,054	2,291	0,026
Loyalitas Kerja (X ₂)	0,133	2,204	0,032
Lingkungan Kerja(X ₃)	0,695	13,510	0,000

Sumber : Data diolah, 2022

$$\hat{y} = 0,051 + 0,054X_1 + 0,133X_2 + 0,695 X_3$$

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 0,051
- (2) Disiplin Kerja menunjukkan angka 0,054 hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan variabel disiplin kerja 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,054% dengan syarat variabel Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Konstan.
- (3) Loyalitas Kerja menunjukkan angka 0,133 hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan variabel Loyalitas kerja 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,133% dengan syarat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Konstan.
- (4) Lingkungan Kerja menunjukkan angka 1,695 hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan variabel lingkungan kerja 1% maka kinerja meningkat sebesar 1,695% dengan syarat variabel Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Konstan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,051	0,198	0,843
Disiplin (X ₁),	0,054	2,291	0,026
Loyalitas (X ₂)	0,133	2,204	0,032
Lingkungan Kerja(X ₃)	0,695	13,510	0,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 6 hasil uji parsial dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,291 > t tabel 2,004 dan nilai signifikan sebesar 0,026 < 0,05, dengan koefisien beta 0,054 yang bernilai positif. maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Disiplin Kerja* berpengaruh positif dan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,204 > t tabel 2,004 dan nilai signifikan sebesar 0,032 < 0,05, dengan koefisien beta 0,133 yang bernilai positif. maka disimpulkan H1 diterima, artinya Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 13,510 > t tabel 2,004 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, dengan koefisien beta 0,695 yang bernilai positif. maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	811,150	3	270,383	3235,864	,000 ^b
	Residual	4,429	53	,084		
	Total	815,579	56			

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai F statistik sebesar 3235,864 dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung > F tabel (3235,864 > 2,78) dan pada tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05).

Uji Beta Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Beta

Model Summary^b

Model	Beta	Sig
Constant		0,843
Disiplin (X ₁), Loyalitas (X ₂)	0,060	0,026
Lingkungan Kerja(X ₃)	0,125	0,032
	0,819	0,000

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel LingkunganKerja (X₃).

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 ^a	,995	,994	,289

Sumber : Data Hasil Olah SPSS 21

Berdasarkan output SPSS pada tabel 9 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,995, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,995 atau 99,5% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Sedangkan sisanya 0,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,026 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,026 < 0,05$. Nilai t hitung yang juga lebih besar dari nilai t tabel $2,291 > 2,004$. Dengan nilai koefisien beta bernilai positif. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang.

Sementara itu nilai unstandardized coefficients beta sebesar 0,995 atau 99,5%. Hal ini menunjukkan disiplin mempunyai pengaruh sebesar 95,5% terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi manapun, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka akan sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian disiplin merupakan dasar utama untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal, sehingga pada akhirnya tujuan yang telah ditetapkan semula dapat diwujudkan.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil koefisien Beta yang bertanda positif dengan nilai 0,125, t hitung sebesar $2.204 > 2,004$ lebih besar dari nilai t tabel dan dengan tingkat sig. $0,032 > 0,005$ Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1 diterima. Arah positif menunjukkan bahwa loyalitas kerja yang ada didalam diri pegawai akan meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang.

Ukuran loyalitas kerja meliputi keterlibatan pegawai, pengabdian terhadap kesuksesan instansi. Seseorang yang memiliki loyalitas yang tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada rasa memiliki terhadap perusahaan. Loyalitas kerja dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya terhadap kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki loyalitas kerja cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai thitung 13.510 > ttabel 2,004, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai Beta positif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja searah dengan kinerja karyawan. Lingkungan organisasi merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi pegawai dalam melakukan aktivitas kerja dengan memperhatikan lingkungan instansi yang baik akan menciptakan kondisi dan suasana kerja yang mampu meningkatkan loyalitas kerja pegawai untuk bekerja sehingga membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menghasilkan kinerja.

Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi kedisiplinan, loyalitas kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. Adapun variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Lingkungan Kerja (X3).

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai Kinerja akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja ini saling berhubungan dan saling seimbang. Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang ini, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga capaian pekerjaan jadi lebih optimal.

SIMPULAN

Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam pekerjaannya. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. nilai F statistik sebesar 3235.864 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kedisiplinan, loyalitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel lingkungan kerja (X3).

Referensi :

- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Abi wa ode, et.al. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan)*. Bongaya journal of Research In Management Volume 1 Nomor 1. April 2018. Hal 14-28. e-ISSN: 2615-8876
- Afrinalda. 2020. *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang*. Universitas Islam Sumatera Utara. Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM) Vol.7, No.1, Juli 2020
- Anwar Prabu Mangkunegara (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Akila. 2020. *Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 No.3, Oktober 2020 : 226-241 ISSN 1693-4091 E-ISSN 2622-1845
- Astuti Yuli. 2016. *Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tv Kabel (Studi Pada Pt.Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan)*. JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016.
- Cantika & fatty (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center)*. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) ol. 4 No.3 Maret(2020) 352-362
- Dharma, Agus, (2005). *Manajemen Supervisi*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Dessler, Gary, 2010, *Manajemen SumberDaya Manusia, Edisi Terjemahan*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/204609/manajemen-sumber-daya-manusia>.
- Fatmawati, Siti. Seno Sumowo, et.al. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://repository.unmuhjember.ac.id/8158/1/ARTIKEL.pdf>
- Fitriani. 2020. *Pengaruh Kemampuan, Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 3. No. 4 (2020) Oktober.
- Fitriah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember)*. Universitas Muhammadiyah Jember
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Iriani, 2019. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappedakota Tanjungbalai*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol.4 No.2 Nopember 2019.

- Lasari Dewi. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Finance Cabang Gowa*. Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar. Diakses 13 januari 2020
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia* . Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- 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>.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.