

**PENGARUH KEBIJAKAN PIMPINAN, TUNJANGAN PERBAIKAN
PENGHASILAN DAN ETOS KERJA TERHADAP LOYALITAS
PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN
PETERNAKAN KABUPATEN KONAWA UTARA**

Ikwan¹, Abd. Azis Muthalib², Muh. Nur²

¹Mahasiswa Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

²Dosen Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email: ikwantan72@gmail.com¹

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of leadership policies, income improvement allowance, and work ethic on employee loyalty in the Department of Food Crops and Livestock of North Konawe Regency. The sample in this study consists of all employees in the Department of Food Crops and Livestock of North Konawe Regency, totaling 52 people. This study uses multiple linear regression analysis. The results of the study show that: (1) Leadership policies, income improvement allowance, and work ethic have a positive and significant influence on employee loyalty in the Department of Food Crops and Livestock of North Konawe Regency. (2) Leadership policies have a positive and significant influence on employee loyalty in the Department of Food Crops and Livestock of North Konawe Regency. (3) Income improvement allowance has a positive and significant influence on employee loyalty in the Department of Food Crops and Livestock of North Konawe Regency. (4) Work ethic has a positive and significant influence on employee loyalty in the Department of Food Crops and Livestock of North Konawe Regency.

Keywords: Leadership Policies, Income Improvement Allowance, Work Ethic, Employee Loyalty

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja terhadap loyalitas pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara yang berjumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. (2) Kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. (3) Tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. (4) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.

Kata Kunci: Kebijakan Pimpinan, Tunjangan Perbaikan Penghasilan, Etos Kerja, Loyalitas Pegawai

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

Dewasa ini semakin disadari bahwa asset termahal dan terpenting suatu perusahaan adalah tenaga kerja manusia atau karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dipahami karena manusia menduduki posisi sentral atau tidak dapat digantikan peranannya sebagai pemikir yang rasional dalam mengelola, menggerakkan, dan mengendalikan segenap sumber daya lainnya, seperti dana, materil dan sarana kerja. Oleh karena itu, upaya pembangunan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan semakin ditingkatkan kualitasnya, dimana hanya dengan kemampuan profesional yang tinggi memungkinkan tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Ditinjau dari sudut manajemen ruang lingkup organisasi, manusia menempati posisi utama diantara sumber-sumber daya lainnya, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan berperan secara efektif bila digerakan dan dikendalikan oleh para tenaga kerja yang memiliki integritas serta kompetensi untuk menunjukkan loyalitas. Perencanaan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat akan sangat menguntungkan. Dimana salah satu tujuannya mengembangkan sumber daya manusia sebagai penggerak dalam mengelola sumber daya alam dan manusia. Peningkatan loyalitas karyawan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin serta pengolahan sumber daya yang dimiliki serta tingkat pengetahuan dan kematangan jiwa berorganisasi, dimana dalam pengembangan sumber daya manusia pimpinan harus memperhatikan kualitas serta pengembangan pengetahuan dan keahlian karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dalam pengelolaan manajemen organisasi untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai dengan menggerakkan fungsi-fungsi manajemen yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian (Siagian, 2000). Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen di dalam organisasi menjadi tanggung jawab pimpinan yang bersinergi dengan para anggotanya di dalam organisasi. Kemampuan pimpinan organisasi dalam mengkomunikasikan visi, misi dan strategi operasional organisasi diperlukan pula pendekatan perilaku manusia (*human behavior*).

Aktivitas atau pekerjaan suatu organisasi merupakan suatu kolektivitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang pegawai dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dengan pegawai lain dalam organisasi itu. Dalam sebuah organisasi, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau aktivitas kerja tersebut sehingga dapat berimplikasi pada peningkatan loyalitas pegawai.

Menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2012), loyalitas karyawan ialah memberikan kesempatan untuk belajar dan tumbuh sambil memberikan jalur karir yang jelas dalam organisasi sehingga karyawan dapat mengejar karirnya dalam organisasi sehingga karyawan dapat merasakan kelayakannya dalam organisasi. Menurut Siswanto (2015), konsep loyalitas karyawan biasanya identik dengan komitmen terhadap organisasi dan terkadang dianggap sebagai sikap. Namun, dalam sebuah organisasi, bukan sikap (atau elemen pemikiran) yang penting, tetapi elemen perilaku dasar.

Mowday, Porter and Steers dalam Pandey dan Khare (2012), loyalitas karyawan merupakan manifestasi dari komitmen organisasi, yang menunjukkan kekuatan relatif setiap individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Menurut Court, Gwinner dan Meuter dari Pandey dan Khare (2012), loyalitas karyawan adalah perilaku karyawan yang mengutamakan keuntungan dan mencerminkan loyalitas kepada organisasi yang mewakili dirinya.

Penilaian loyalitas bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai aspek pekerjaan mereka (Rivai, et.al, 2011). Salah satu penilaian

peningkatan loyalitas ialah komitmen kerja yang dibangun oleh karyawan, kepuasan serta kompetensi karyawan dalam bekerja.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai adalah kebijakan pimpinan. Anderson yang dikutip oleh Wahab (2004) merumuskan kebijaksanaan sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seseorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang sedang dihadapi. Oleh karena itu, kebijaksanaan menurut Anderson merupakan langkah tindakan yang sengaja dilakukan oleh aktor yang berkenaan dengan adanya masalah yang sedang di hadapi. Kebijakan menurut pendapat Carl Friedrich yang dikutip oleh Wahab (2004) bahwa: “Kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan”.

Kebijakan mengandung suatu unsur tindakan untuk mencapai tujuan dan umumnya tujuan tersebut ingin dicapai oleh seseorang, kelompok ataupun pemerintah. Kebijakan tentu mempunyai hambatan-hambatan tetapi harus mencari peluang-peluang untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang diinginkan. Hal tersebut berarti kebijakan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai dan praktik-praktik sosial yang ada dalam masyarakat. Apabila kebijakan berisi nilai-nilai yang bertentangan dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat, maka kebijakan tersebut akan mendapat kendala ketika di implementasikan. Sebaliknya, suatu kebijakan harus mampu mengakomodasikan nilai-nilai dan praktik-praktik yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.

Menurut Syafaruddin (2008) menyatakan bahwa faktor yang menentukan perubahan, pengembangan, atau reskontruksi organisasi adalah terlaksananya kebijakan organisasi sehingga dapat dirasakan bahwa kebijakan tersebut benar-benar berfungsi dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebijakan dibuat untuk menjadi pedoman dalam bertindak, mengarahkan kegiatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Fungsi analisis kebijakan dapat dikelompokkan kedalam tiga bagian pokok.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai adalah tunjangan perbaikan penghasilan. Tunjangan perbaikan penghasilan adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Menurut Bangun (2012), tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2011).

Menurut Kadarisman (2016), tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017, tunjangan perbaikan penghasilan adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai adalah etos kerja. Tasmara (2002) menegaskan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Sinamo (2005) mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku.

Sependapat dengan Mulyadi (2008) bahwa etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat. Senada dengan Tebba (2003) mengatakan bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalamnya terdapat tekanan moral.

Menurut Anoraga (1992) etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Apabila individu yang ada di dalam komunitas atau organisasi memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya apabila sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Siagian (Tampubolon, 2007) menambahkan bahwa etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara diketahui bahwa loyalitas pegawai sudah memuaskan. Hal ini dikarenakan Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara memberikan kesempatan bagi pegawai untuk merasa memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi. Selain itu juga, pengakuan atas pencapaian dan dedikasi pegawai dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan akhirnya meningkatkan loyalitas pegawai. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar loyalitas pegawai dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang merasa peraturan dan kebijakan yang diterapkan belum jelas, belum adil, dan belum dapat diakses oleh seluruh pegawai. Selain itu juga, masih adanya pegawai yang merasa instansi di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara belum dapat membangun lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan tim kerja yang efektif.

Selain itu juga, kebijakan pimpinan pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari organisasi yang memiliki mekanisme respons fleksibel yang memungkinkan para pimpinan untuk menghadapi situasi dan kondisi yang tidak pasti. Ini bisa mencakup pengembangan rencana kontingensi, komunikasi yang jelas, dan kemampuan adaptasi yang kuat. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar kebijakan pimpinan dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai merasa Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara belum dapat memastikan bahwa pemilihan dan penempatan para pimpinan sesuai dengan kompetensi dan keahlian mereka sehingga pegawai merasa kebijakan pimpinan yang diambil belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam struktur organisasi.

Selain itu juga, tunjangan perbaikan penghasilan pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara yang merasa penetapan SKP telah realistis dan terukur yang dapat diakses oleh setiap pegawai. Dengan pengukuran kinerja yang adil dan objektif tentunya menjadi dasar dalam memberikan tunjangan perbaikan penghasilan. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar tunjangan perbaikan penghasilan dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang merasa instansi pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara belum menerapkan kebijakan yang mendukung dan mendorong kehadiran yang konsisten dari pegawai. Selain itu, pegawai merasa perlunya fleksibilitas untuk mengatasi situasi khusus yang mungkin menghambat kehadiran.

Selain itu juga, etos kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara yang merasa organisasi memberikan

dukungan dan pembinaan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap mental yang tangguh, serta pegawai merasa organisasi mendorong pengembangan keterampilan individu dan memberikan ruang bagi pegawai untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab dalam tugas-tugas mereka. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar etos kerja pegawai dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang merasa instansi pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara belum mempromosikan budaya kerja yang menghargai waktu dengan mengedepankan disiplin dalam penjadwalan dan pelaksanaan tugas. Selain itu juga, pegawai merasa organisasi perlu memfasilitasi komunikasi terbuka dan kolaborasi antara pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kebijakan Pimpinan

Kebijakan secara efitimologi, istilah kebijakan berasal dari bahasa Inggris "*policy*". Akan tetapi, kebanyakan orang berpandangan bahwa istilah kebijakan senantiasa disamakan dengan istilah kebijaksanaan. Padahal apabila dicermati berdasarkan tata bahasa, istilah kebijaksanaan berasal dari kata "*wisdom*". Pendapat Anderson yang dikutip oleh Wahab (2004) merumuskan kebijaksanaan sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seseorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang sedang dihadapi. Indikator pengukuran kebijakan pimpinan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Hadjisarosa dalam Rasmiana (2018) yakni Faktor kemampuan personal, Faktor jabatan, Faktor situasi dan kondisi.

Tunjangan Perbaikan Penghasilan

Tunjangan perbaikan penghasilan adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Menurut Kadarisman (2016), tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017, tunjangan perbaikan penghasilan adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2017, Tunjangan perbaikan penghasilan dilaksanakan berdasarkan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bulanan dengan memperhatikan kehadiran pegawai.

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005) mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Sependapat dengan Mulyadi (2008) bahwa etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat. Dari beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan pengertian etos kerja tersebut peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal. Aspek yang digunakan oleh peneliti adalah aspek Tasmara (2002) yang menyebutkan bahwa terdapat 4 aspek etos kerja yaitu menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri dan penyesuaian diri.

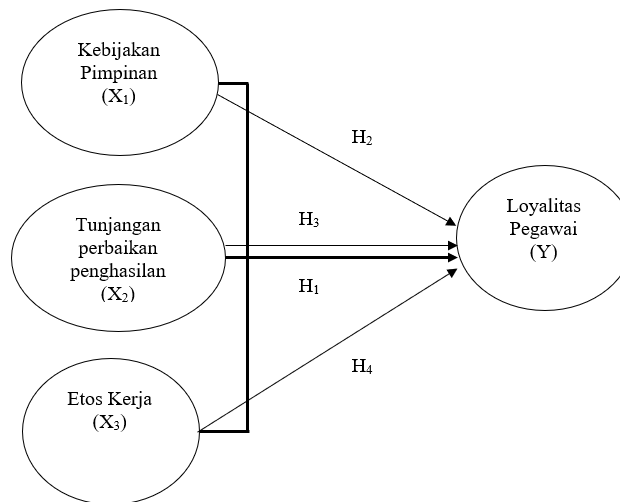
Loyalitas Pegawai

Menurut Siswanto (2015), konsep loyalitas karyawan biasanya identik dengan komitmen terhadap organisasi dan terkadang dianggap sebagai sikap. Namun, dalam sebuah organisasi, bukan sikap (atau elemen pemikiran) yang penting, tetapi elemen perilaku dasar. Menurut Wan

(2012), loyalitas karyawan adalah ikatan atau kewajiban psikologis terhadap organisasi, yang mengakibatkan peningkatan kepuasan yang dihasilkan dari hasil proses penilaian internal, yang meningkatkan tingkat harapan karyawan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi yang berkaitan dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2015), antara lain yaitu Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki, dan Hubungan antar pribadi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka alur berpikir di atas, maka peneliti menyusun kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir penelitian yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.
2. Kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.
3. Tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.
4. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Objek penelitian ini adalah kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan, etos kerja dan loyalitas pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Total pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara sebanyak 52 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan jumlah sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 52 orang pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara tidak termasuk pimpinan Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Semua populasi dijadikan responden karena jumlah

populasi kecil.

Penelitian ini menggunakan dua macam analisis, analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial terhadap data yang diperoleh di lapangan. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan secara lebih mendalam terhadap masing-masing variabel penelitian. Sedangkan teknik kuantitatif digunakan untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu dengan cara menganalisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan melalui analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Microsoft Excel*, dan *software SPSS*

HASIL PENELITIAN

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	72,235	3	24,078	386,125	,000 ^b
1 Residual	2,993	48	,062		
Total	75,228	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel 1 tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistika variabel kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,073	,128		,568	,573
1 X1	,386	,146	,380	2,634	,011
X2	,169	,064	,156	2,656	,011
X3	,458	,151	,465	3,041	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 2 tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 0,073 + 0,386 X_1 + 0,169 X_2 + 0,458 X_3 + 0,249$$

Dimana :	Y	= Loyalitas Pegawai	β_1	= 0,386
	X_1	= Kebijakan Pimpinan	β_2	= 0,169
	X_2	= TPP	β_3	= 0,458
	X_3	= Etos Kerja	ε (standar error)	= 0,249
	α	= 0,073		

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Loyalitas pegawai sebesar 0,073 sebelum dipengaruhi oleh kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja.
2. Koefisien regresi untuk variabel kebijakan pimpinan (X_1) sebesar 0,386, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kebijakan pimpinan terhadap loyalitas pegawai dengan asumsi faktor lain (tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel tunjangan perbaikan penghasilan (X_2) sebesar 0,169, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari tunjangan perbaikan penghasilan terhadap loyalitas pegawai dengan asumsi faktor lain (kebijakan pimpinan dan etos kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
4. Koefisien regresi untuk variabel etos kerja (X_3) sebesar 0,458, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari etos kerja terhadap loyalitas pegawai dengan asumsi faktor lain (kebijakan pimpinan dan tunjangan perbaikan penghasilan) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dimaksud dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,980 ^a	,960	,958	,24972

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 3 di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,960 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara adalah 96,0% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 4,0%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,980 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja terhadap loyalitas pegawai adalah sebesar 0,980%. Hubungan ini secara statistika

tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “Fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kebijakan Pimpinan, Tunjangan Perbaikan Penghasilan Dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja yang diberikan akan dapat meningkatkan loyalitas pegawai, hal ini disebabkan kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja tersebut dapat memacu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga loyalitas pegawai meningkat. Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara merasa kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja sangat baik yang akan berimplikasi pada peningkatan loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Federick sebagaimana dikutip Agustino (2008) yang menyatakan bahwa kebijakan oleh pimpinan sangat menentukan loyalitas karyawan tersebut. Untuk mencapai loyalitas kerja karyawan yang tinggi, maka perlu kebijakan yang strategis. mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu seperti loyalitas, produktivitas suatu kelompok, organisasi, perusahaan ataupun negara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bangun (2012) yang menyatakan bahwa tunjangan perbaikan penghasilan adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2011).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tasmara (2002) menegaskan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Sinamo (2005) mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku.

Pengaruh Kebijakan Pimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kebijakan pimpinan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Ini

menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan dapat meningkatkan loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Federick sebagaimana dikutip Agustino (2008) yang menyatakan bahwa kebijakan oleh pimpinan sangat menentukan loyalitas karyawan tersebut. Untuk mencapai loyalitas kerja karyawan yang tinggi, maka perlu kebijakan yang strategis. mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu seperti loyalitas, produktivitas suatu kelompok, organisasi, perusahaan ataupun negara.

Di dalam suatu organisasi pemimpin sangat diperlukan untuk membuat kebijakan untuk mengatur semua aktivitas pegawai atau karyawan sesuai job (pekerjaan) masing-masing pada organisasi tersebut. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan loyalitas pegawai yang efektif dan efisien. Selain pemimpin, didalam suatu organisasi atau perusahaan juga didukung oleh para pegawai yang mempunyai loyalitas yang bagus sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh kebijakan pimpinan terhadap loyalitas pegawai telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan Rasmiana (2018), Husnal Ula, dkk (2022), Umar Khafid, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan perbaikan penghasilan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Ini menunjukkan bahwa tunjangan perbaikan penghasilan akan dapat meningkatkan loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bangun (2012) yang menyatakan bahwa tunjangan perbaikan penghasilan adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2011).

Tunjangan perbaikan penghasilan pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, Tunjangan perbaikan penghasilan juga akan mendorong tingkat loyalitas pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kadarisman (2016), tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017, tunjangan perbaikan penghasilan adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap loyalitas pegawai telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Malanuwa, dkk (2023), Nisaul Chusna, dkk (2022), Iryani, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Ini menunjukkan bahwa etos kerja akan dapat meningkatkan loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tasmara (2002) menegaskan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Sinamo (2005) mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku.

Etos kerja yang baik mungkin saja dapat dimiliki oleh seorang pegawai dengan dorongan dari diri sendiri maupun dari lingkungan perusahaan. Namun peran perusahaan dalam mendesain lingkungan kerja dapat pula turut mempengaruhi pegawai yang akan mendukung terciptanya etos kerja yang positif hingga menjadi loyal pada perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mulyadi (2008) bahwa etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat. Senada dengan Tebba (2003) mengatakan bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalamnya terdapat tekanan moral.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap loyalitas pegawai telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Vincent Alberto, dkk (2022) dan Sastria Maisa Andini (2022) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa peningkatan kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja yang semakin baik akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.
2. Kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa

peningkatan kebijakan pimpinan yang semakin baik akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.

3. Tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa peningkatan tunjangan perbaikan penghasilan yang semakin baik akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.
4. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa peningkatan etos kerja yang semakin baik akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Jilid 1*. Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Dharma, S. (2001). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Ferdinand, A. (2005). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. BP UNDIP. Semarang
- Handoko. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Kibaara, M.M. (2002). The Effects of leadership style on Organizational Citizenship Behavior, *Gajah Mada International Journal of Business*, May, Vol. 4, No. 2, pp. 265 – 293.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. 10th Edition McGraw – Hill Higher Education, A Division of The McGraw – Hill Companies. USA
- Malholtra, N.K. (1999). *Marketing Research : An Applied Orientation, Third Edition*. Upper Saddle. Pientice Hall, Inc. New Jersey.
- Mangkuprawira, T,B. Sjafrri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. BPF: Yogyakarta.
- Mathieu, J.E. Zajac. (1990). *A Review and Meta-Analysis of The Antecedent, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment*. *Psychology Bulletin*, 108, pp. 171-194.
- Meyer, J,P. Allen, J. Natalie. (1991). *The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to The Organization*. *Journal of Occupational Pyschology*. Vol 63.
- Miner, J.B. (1998). *Industrial-Organizational Psychology*. United States of America: McGraw-Hill.
- Organ D.W. (1997). *Organisational Citizenship Behavior: it's construct clean-up time*. *Human performance*, 10, 85-97.
- Safar, I. Mapparenta, M,N. Nurdin, N. (2013). The Role of Compensation Moderation on the Effect of work Environment on Employee Loyalty at PT. Prima Karya Manunggal. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*. Vol 5 No 2.
- Safar, I. Saleh, M. Ramlawati. (2023). Knowledge Management: Perspective of Transformational Leadership on Employee Performance. *Journal of Economics, Finance*

and Management Studies. Vol. 6 No 8.

Schuler, R.S. Jackson, S.E. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga: Jakarta.

Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju: Bandung.

Siagian, P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNAS dan Pustaka Cidesindo: Jakarta

Sihotang, A., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita: Jakarta

Simamora, H. (2005). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN: Yogyakarta