
**PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN LOYALITAS PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN SOLOK SELATAN**

Desri Yet Nofita¹, Elfiswandi², Lusiana³

desriyetnofita15@gmail.com¹, elfiswandi@upiypk.ac.id², lusiana@upiypk.ac.id³

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai, dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening, pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurang optimalnya kinerja dan loyalitas pegawai yang menghambat efektivitas pelayanan publik. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 359 Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan. Data dianalisis menggunakan SEM-PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Square). Hasil menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan. Loyalitas pegawai juga berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara kompetensi, gaya kepemimpinan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Implikasi praktisnya, Pemerintah Daerah disarankan untuk meningkatkan kompetensi, memastikan penempatan sesuai keahlian, dan mengadopsi kepemimpinan yang lebih efektif agar kinerja dan loyalitas meningkat. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan menawarkan panduan praktis bagi kebijakan pengelolaan pegawai di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk studi lanjutan dan perbaikan kebijakan manajemen pegawai yang lebih efisien dan efektif.

Kata kunci : Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai, Loyalitas Pegawai.

PENDAHULUAN

Menurut (Sugiyono dan Rahajeng 2020) kinerja merujuk pada prestasi individu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan, termasuk hasil kerja yang dapat dicapai baik oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki. Ini juga mencakup harapan terhadap perilaku dan fungsi seseorang sesuai dengan tugas yang diemban, beserta aspek-aspek seperti kuantitas, kualitas, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Sedangkan menurut (Oktarini 2021) secara keseluruhan, kinerja dapat didefinisikan sebagai seberapa besar kontribusi atau hasil yang dicapai oleh seorang pegawai terhadap kemajuan, perkembangan, atau tujuan-tujuan dari organisasi tempat dia bekerja. Evaluasi kinerja sendiri adalah proses penilaian terhadap kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai, dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kabupaten Solok Selatan merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Sumatera Barat yang merupakan daerah pemekaran dari Kabupaten Solok. Kabupaten Solok Selatan dibentuk melalui Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten

Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat. Secara geografis daerah ini berada pada 01° 17' 13" - 01° 46' 45" Lintang Selatan dan 100° 53' 24" - 101° 26' 27" Bujur Timur dengan luas wilayah 3.346,20 km². Tepatnya berada di bagian selatan Provinsi Sumatera Barat.

Dalam studi ini, data pengukuran kinerja pegawai dari tiga tahun terakhir akan digunakan sebagai dasar analisis. Pengukuran ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) Nomor 6 Tahun 2022, yang menetapkan standar evaluasi untuk kinerja ASN. Sedangkan untuk penilaian kinerja Pemerintah Daerah sendiri berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 mengenai Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan dievaluasi secara berkala terkait kinerjanya. Proses evaluasi meliputi aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, serta pencapaian kinerja baik dalam bentuk output maupun outcome pada level instansi pemerintah maupun unit kerja di bawahnya. Evaluasi dilakukan dengan metode kombinasi kualitatif dan kuantitatif, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kendala yang ada.

Pemerintah daerah dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka melalui pelatihan, pengembangan dan penempatan yang tepat. Ketika pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mereka cenderung mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk berhasil dalam peran mereka tersebut.

Kompetensi merujuk pada kemampuan kerja setiap individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi adalah hasil dari gabungan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan dalam situasi tertentu untuk memastikan kesuksesan organisasi, kinerja kerja yang baik, serta kontribusi individu terhadap organisasinya (Rosmaini dan Tanjung 2019).

Sedangkan menurut (Nugroho, Andriani, dan Riyadi; 2021) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan didukung oleh sikap kerja (*attitude*).

Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan melaporkan sejumlah pencapaian selama tiga tahun terakhir, termasuk peningkatan indeks pembangunan manusia, penurunan jumlah penduduk miskin melalui program-program unggulan seperti pemberian seragam gratis untuk siswa dari tingkat SD hingga SMA serta sekolah di bawah Kementerian Agama, penyediaan beasiswa bagi pelajar berprestasi, bantuan usaha bagi pelaku UMKM, dan peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat.

Meskipun demikian, pencapaian tersebut tidak menandakan bahwa kepemimpinan di Pemerintah Kabupaten Solok Selatan telah optimal. Hal ini karena sebagian besar masyarakat belum mendapatkan manfaat dari setiap program pemerintah yang telah dilaksanakan selama tiga tahun terakhir. Sebagian masyarakat bahkan masih tinggal di daerah terisolir dengan akses transportasi yang sulit. Masih terdapat anak-anak usia sekolah yang tidak dapat mengakses pendidikan karena keterbatasan sumber daya, dan lapangan pekerjaan masih terbatas, menyebabkan tingginya tingkat pengangguran.

Ada banyak penelitian tentang kinerja pegawai pemerintah yang menghasilkan beragam temuan. Salah satu temuannya adalah bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, semakin tinggi motivasi pegawai. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja pegawai (Sugiyono dan Rahajeng 2020).

Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku yang digunakan seseorang untuk memengaruhi tindakan orang lain. Seorang pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mempengaruhi bawahannya atau anggota timnya. Melalui gaya kepemimpinan yang sesuai, seorang pemimpin dapat berhasil memotivasi bawahannya dan memengaruhi mereka secara efektif (Dian Sudiantini dan Farhan Saputra 2022).

Aspek penting lain yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah penempatan Pegawai Negeri Sipil agar mereka dapat memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi. Kepatutan atau ketidakpatutan dalam penempatan seseorang di bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Trikastrianto 2022).

Fenomena yang diamati di Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan saat ini adalah penempatan pegawai yang belum mencerminkan kemampuan, keterampilan, minat, dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman di bidang kesehatan diangkat sebagai pimpinan Pemerintah nagari. Situasi ini dapat mempengaruhi kontribusi yang diberikan oleh pegawai tersebut kepada staf yang dipimpinnya, serta mengakibatkan pengambilan keputusan dan kebijakan yang tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Selain itu, penting untuk mempertimbangkan loyalitas pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja mereka. Loyalitas pegawai mencerminkan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, yang tercermin dalam komitmennya untuk memberikan usaha terbaik bagi perusahaan tersebut. Sebuah organisasi atau perusahaan dapat menilai loyalitas pegawai melalui komitmen mereka dalam memberikan usaha yang terbaik bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut (Dian Sudiantini dan Farhan Saputra 2022).

Loyalitas pegawai memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan, baik secara keseluruhan maupun bagi tujuan individu pegawai. Namun, dalam penelitian dan observasi penulis, masih terdapat pegawai yang merasa terpaksa atau tidak sepenuhnya setuju dengan kebijakan dan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Contohnya, ada ketidaknyamanan terkait potongan tunjangan atas keterlambatan absen, kewajiban menghadiri agenda pimpinan di hari libur kerja, dan kebijakan lainnya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan, Provinsi Sumatera Barat dengan populasi sebanyak 3.464 orang dan sampel sebanyak 359 orang.

(Yusri 2020) Desain penelitian mencakup semua langkah yang diperlukan dalam merencanakan dan menjalankan penelitian, yang membantu dalam pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif dan kuantitatif.

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan melalui penggunaan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat Partial Least Square (PLS). PLS merupakan bentuk model SEM yang berfokus pada pendekatan berdasarkan variance atau model berbasis komponen dari structural equation modeling.

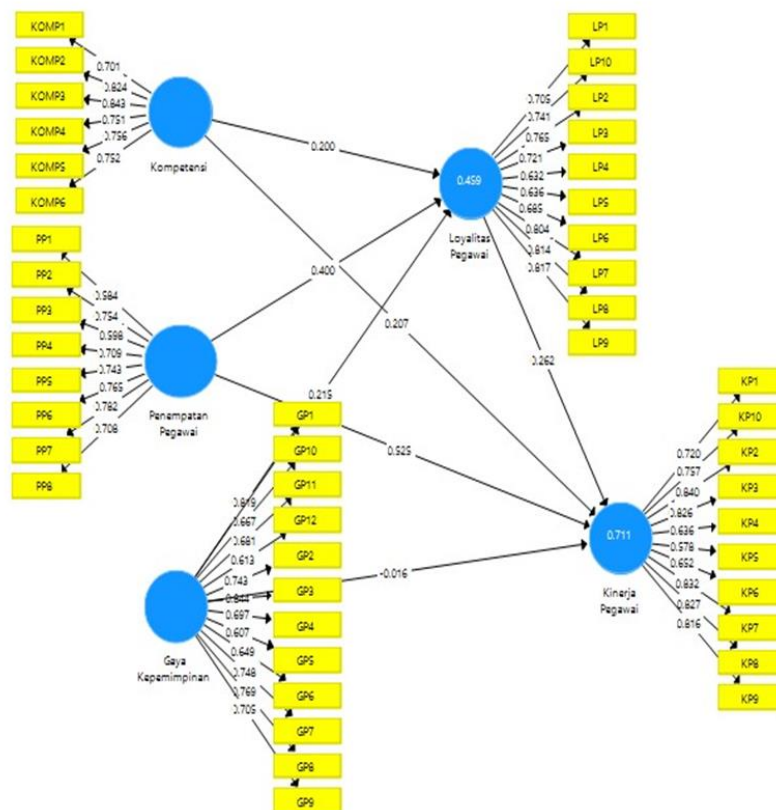
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran)

Evaluasi model pengukuran atau outer model dimulai dari tahapan uji validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen, dengan memperhatikan nilai loading factor,

nilai AVE, dan validitas diskriminan yang ditunjukkan oleh nilai cross loading. Dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan nilai composite reliability (Rahmad Solling Hamid, S.E., M.M dan Dr. Suhardi M Anwar, Drs. 2017).

Gambar
1 Outer Model



Sumber : Hasil Uji Outer Model

Model pengukuran, atau outer model, menjelaskan hubungan antara variabel laten (variabel yang tidak bisa diukur secara langsung) dan indikator atau variabel manifest (variabel yang dapat diukur secara langsung). Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Berikut hasil pengolahan outer model pada penelitian ini :

1. Convergen Validity

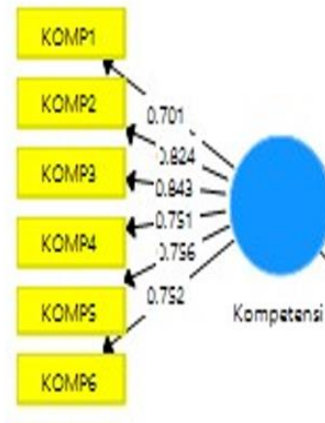
Convergent validity merupakan salah satu kriteria dalam pengujian Analisa menggunakan SmartPLS. Menurut Hair et al, untuk pemeriksaan awal maka nilai loading factor harus lebih besar 0,5, karena secara umum hasil ini dianggap signifikan. Nilai convergen validity dapat diketahui dari nilai loading factor, dan Average Variance Extracted (AVE) (Febriana Sulistya Pratiwi. 2022). Hasil uji loading factor dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Kompetensi

Penelitian variabel kompetensi dijelaskan oleh 6 pernyataan yang telah teruji dalam uji angket yang sebelumnya telah dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan kompetensi (KOMP). Pengujian outer model bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan skor variabel atau konstruksya. Suatu item pernyataan

dinyatakan valid jika memiliki nilai convergent validity diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari SmartPLS:

Gambar 2
Outer Loading Variabel Kompetensi



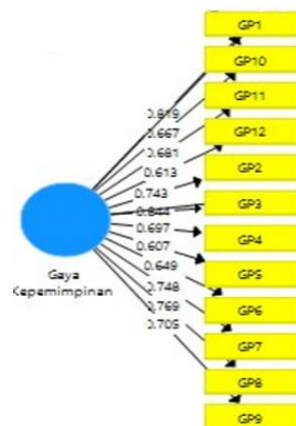
Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian outer model data dengan menggunakan SmartPLS, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel kompetensi sebagaimana yang terlihat pada gambar 2 Secara umum telah ditemukan nilai Convergent validity yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai convergent validity di atas 0,5.

b. Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

Penelitian variabel gaya kepemimpinan dijelaskan oleh 12 pernyataan yang telah teruji dalam uji angket yang sebelumnya telah dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan gaya kepemimpinan (GP). Pengujian outer model bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai convergent validity diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari SmartPLS:

Gambar 3 Outer
Loading Variabel Gaya Kepemimpinan



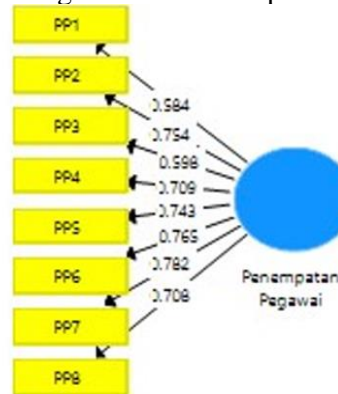
Sumber : Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian outer model data dengan menggunakan SmartPLS, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel gaya kepemimpinan sebagaimana yang terlihat pada gambar 3. Secara umum telah ditemukan nilai Convergent validity yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai convergent validity di atas 0,5.

c. Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Penempatan Pegawai

Penelitian variabel penempatan pegawai dijelaskan oleh 8 pernyataan yang telah teruji dalam uji angket yang sebelumnya telah dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan penempatan pegawai (PP). Pengujian outer model bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan skor variabel atau konstraknya. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai convergent validity diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari SmartPLS:

Gambar 4
Outer Loading Variabel Penempatan Pegawai



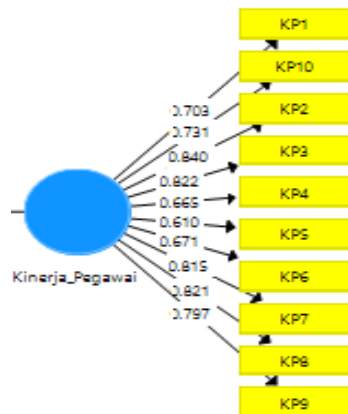
Sumber : Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian outer model data dengan menggunakan SmartPLS, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel penempatan pegawai sebagaimana yang terlihat pada gambar 4. Secara umum telah ditemukan nilai Convergent validity yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai convergent validity di atas 0,5.

d. Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Kinerja Pegawai

Penelitian variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh 10 pernyataan yang telah teruji dalam uji angket yang sebelumnya telah dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan kinerja pegawai (KP). Pengujian outer model bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan skor variabel atau konstraknya. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai convergent validity diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari SmartPLS :

Gambar 5
Outer Loading Variabel Kinerja Pegawai



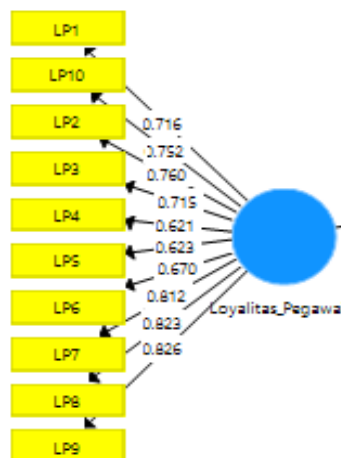
Sumber : Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian outer model data dengan menggunakan SmartPLS, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel kinerja pegawai sebagaimana yang terlihat pada gambar 5. Secara umum telah ditemukan nilai Convergent validity yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai convergent validity di atas 0,5.

e. Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Loyalitas Pegawai

Penelitian variabel loyalitas pegawai dijelaskan oleh 10 pernyataan yang telah teruji dalam uji angket yang sebelumnya telah dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan loyalitas pegawai (LP). Pengujian outer model bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai convergent validity diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari SmartPLS :

Gambar 6
Outer Loading Variabel Loyalitas Pegawai



Sumber : Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian outer model data dengan menggunakan SmartPLS, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel loyalitas pegawai sebagaimana yang terlihat pada gambar 6. Secara umum telah ditemukan nilai Convergent validity yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai convergent validity di atas 0,5.

Dan berikut disajikan dalam bentuk tabel hasil uji loading factor seluruh variabel dalam penelitian ini:

Tabel 1
Hasil Uji Loading Factor

Item Pernyataan	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Loyalitas Pegawai	Penempatan Pegawai
Gaya Kepemimpinan					
GP1	0.819				
GP10	0.667				
GP11	0.681				
GP12	0.613				
GP2	0.743				
GP3	0.844				
GP4	0.697				
GP5	0.607				
GP6	0.649				
GP7	0.748				
GP8	0.769				
GP9	0.705				
Kompetensi					
KOMP1			0.701		
KOMP2			0.824		
KOMP3			0.843		
KOMP4			0.751		
KOMP5			0.756		
KOMP6			0.752		
Kinerja Pegawai					
KP1		0.720			
KP10		0.757			
KP2		0.840			
KP3		0.826			
KP4		0.636			
KP5		0.578			
KP6		0.652			
KP7		0.832			
KP8		0.827			
KP9		0.816			
Loyalitas Pegawai					
LP1				0.705	
LP10				0.741	
LP2				0.765	
LP3				0.721	
LP4				0.632	
LP5				0.636	
LP6				0.685	

LP7				0.804	
LP8				0.814	
LP9				0.817	
Penempatan Pegawai					
PP1					0.584
PP2					0.754
PP3					0.598
PP4					0.709
PP5					0.743
PP6					0.765
PP7					0.782
PP8					0.708

Sumber : Data primer diolah (2024)

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa Loading factor semua item pernyataan dari variabel kompetensi, gaya kepemimpinan, penempatan pegawai, kinerja pegawai dan loyalitas pegawai lebih besar dari sebesar 0,5. Ketika loading factor suatu variabel melebihi angka 0,5, hal ini mengindikasikan bahwa variabel tersebut sangat relevan dalam menjelaskan faktor yang sedang diteliti. Artinya, variabel tersebut memiliki bobot yang cukup besar dalam membentuk dan mewakili faktor tertentu.

Semakin tinggi nilai loading factor suatu variabel, semakin besar kontribusinya dalam menjelaskan variasi faktor tersebut. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan semua variabel tersebut di katakan valid, jadi model pengukuran dapat diuji lebih lanjut.

Selanjutnya menguji nilai convergent validity dapat dilihat dari nilai AVE. (Febriana Sulistya Pratiwi. 2022) Nilai AVE digunakan untuk mengukur tingkat variansi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya. Nilai AVE yang direkomendasikan yaitu lebih dari 0,5. Nilai AVE setiap variabel laten disajikan pada tabel 2 berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi	0.597
Gaya Kepemimpinan	0.512
Penempatan Pegawai	0.503
Kinerja Pegawai	0.569
Loyalitas Pegawai	0.540

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE untuk semua konstruk yaitu gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, kompetensi, loyalitas pegawai, dan penempatan pegawai adalah >0,5. Pada penelitian nilai Nilai AVE yang gunakan lebih dari 0,5. Nilai AVE di atas 0,5 menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut cukup baik dalam mencerminkan variasi dalam konstruk. Dengan demikian berdasarkan hasil model pengukuran validitas pada penelitian ini dapat dikatakan valid secara konvergen.

2. Discriminant Validity

Nilai convergen validity dapat diketahui dari nilai cross loading, Fornell-Larcker Criterion, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Menurut Hair et al, nilai cross loading variabel indikator terhadap variabel laten harus lebih besar nilainya terhadap variabel laten yang lain (Febriana Sulistya Pratiwi. 2022). Nilai cross loading berdasarkan hasil olah data menggunakan SmartPLS 3.0.

Tabel 3
Hasil Uji Cross Loading

Item Pernyataan	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Loyalitas Pegawai	Penempatan Pegawai
Gaya Kepemimpinan					
GP1	0.819	0.407	0.320	0.410	0.431
GP10	0.667	0.350	0.174	0.357	0.342
GP11	0.681	0.256	0.194	0.254	0.307
GP12	0.613	0.221	0.135	0.221	0.244
GP2	0.743	0.393	0.378	0.421	0.415
GP3	0.844	0.450	0.351	0.448	0.468
GP4	0.697	0.313	0.383	0.336	0.394
GP5	0.607	0.259	0.333	0.301	0.345
GP6	0.649	0.348	0.336	0.351	0.438
GP7	0.748	0.384	0.308	0.401	0.437
GP8	0.769	0.387	0.330	0.428	0.438
GP9	0.705	0.348	0.151	0.391	0.384
Kompetensi					
KOMP1	0.299	0.446	0.701	0.380	0.364
KOMP2	0.330	0.543	0.824	0.381	0.441
KOMP3	0.398	0.552	0.843	0.471	0.440
KOMP4	0.249	0.432	0.751	0.342	0.379
KOMP5	0.313	0.400	0.756	0.341	0.394
KOMP6	0.255	0.408	0.752	0.367	0.409
Kinerja Pegawai					
KP1	0.370	0.720	0.377	0.479	0.524
KP10	0.354	0.757	0.353	0.520	0.590
KP2	0.389	0.840	0.503	0.546	0.610
KP3	0.408	0.826	0.467	0.551	0.560
KP4	0.265	0.636	0.548	0.433	0.579
KP5	0.318	0.578	0.503	0.459	0.540
KP6	0.330	0.652	0.490	0.433	0.637
KP7	0.379	0.832	0.436	0.562	0.665
KP8	0.430	0.827	0.450	0.580	0.568
KP9	0.438	0.816	0.422	0.561	0.628
Loyalitas Pegawai					
LP1	0.367	0.508	0.312	0.705	0.395
LP2	0.465	0.582	0.486	0.765	0.527
LP3	0.408	0.479	0.322	0.721	0.454
LP4	0.276	0.453	0.422	0.632	0.474
LP5	0.283	0.373	0.374	0.636	0.425
LP6	0.350	0.460	0.434	0.685	0.534
LP7	0.412	0.563	0.354	0.804	0.506
LP8	0.429	0.543	0.334	0.814	0.396
LP9	0.409	0.535	0.327	0.817	0.443
LP10	0.351	0.489	0.259	0.741	0.403

Penempatan Pekerjaan					
PP1	0.345	0.434	0.337	0.406	0.584
PP2	0.367	0.608	0.439	0.481	0.754
PP3	0.300	0.380	0.325	0.347	0.598
PP4	0.343	0.506	0.441	0.365	0.709
PP5	0.409	0.592	0.440	0.478	0.743
PP6	0.426	0.617	0.393	0.447	0.765
PP7	0.493	0.694	0.359	0.507	0.782
PP8	0.397	0.564	0.254	0.471	0.708

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai cross loading variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, penempatan pegawai, kinerja pegawai dan loyalitas pegawai mempunyai nilai korelasi terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya. Berdasarkan hasil uji cross loading tersebut disimpulkan bahwa model pengukuran telah valid.

Selanjutnya untuk pengukuran discriminant validity adalah dengan melihat nilai Fornel-Larcker Criterion. Nilai Fornel-Larcker Criterion setiap variabel laten harus lebih besar dari korelasi antar variabel yang lain. Menurut Hair et al dalam (Febriana Sulistya Pratiwi, 2022), nilai Fornel-Larcker Criterion dilakukan dengan membandingkan korelasi antara variabel akar AVE. Model pengukuran mempunyai discriminant validity yang baik apabila akar AVE pada variabel lebih besar dari korelasi antar variabel lainnya. Hasil uji nilai Fornel-Larcker Criterion disajikan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Loyalitas Pegawai	Penempatan Pegawai
Gaya Kepemimpinan	0.716				
Kinerja Pegawai	0.491	0.754			
Kompetensi	0.403	0.607	0.773		
Loyalitas Pegawai	0.515	0.684	0.497	0.735	
Penempatan Pegawai	0.550	0.788	0.525	0.623	0.709

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Fornell-Larcker Criterion Gaya kepemimpinan sebesar 0,716. Nilai tersebut lebih besar dari pada nilai korelasi dengan variabel kinerja pegawai, kompetensi, loyalitas pegawai, dan penempatan kerja. Berdasarkan evaluasi model hubungan tersebut disimpulkan bahwa model pengukuran discriminant validity telah terpenuhi dan dikatakan valid.

Composite Reliability

Menurut Hair et al dalam (Febriana Sulistya Pratiwi, 2022) Composite reliability merupakan tahapan yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator suatu variabel. Suatu indikator dapat memenuhi syarat reliabel apabila memiliki nilai composite reliability > 0.6. Uji reliabilitas dengan metode composite reliability juga dapat diperkuat dengan menggunakan nilai Cronbach’s Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila

memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.7. Nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability dari masing-masing variabel pada penelitian ini disajikan pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5
Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Composite Reliability	Cronbach' s Alpha
Gaya_Kepemimpinan	0.926	0.912
Kinerja Pegawai	0.929	0.913
Kompetensi	0.898	0.864
Loyalitas Pegawai	0.921	0.904
Penempatan Pegawai	0.889	0.857

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5 diatas mengungkapkan bahwa hasil uji composite reliability pada penelitian ini di atas 0,6. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel tersebut reliabel. Dan dapat dilihat juga bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini di atas 0,6 artinya nilai Cronbach's Alpha menunjukkan tingkat keandalan yang baik. Secara umum ditafsirkan nilai alpha Cronbach pada penelitian berkisar antara 0,70 dan 0,90 yang dianggap sangat memuaskan. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi kriteria penilaian sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dikatakan reliabel.

Uji Collinearitas

Menurut Hair et al dalam (Febriana Sulistya Pratiwi. 2022) uji collinearity bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk menganalisis derajat kolinieritas dengan mengevaluasi nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Adanya indikasi bebas kolinieritas ditandai dengan nilai VIF kurang dari 5. Berikut disajikan data hasil pengujian collinearity :

Tabel 6
Hasil Uji Collinearity

Item Pernyataan	VIF
Gaya Kepemimpinan	
GP1	4.513
GP10	2.405
GP11	2.922
GP12	2.619
GP2	2.133
GP3	5.516
GP4	2.165
GP5	1.633
GP6	1.886
GP7	2.344
GP8	2.508
GP9	2.709
Kompetensi	
KOMP1	1.542
KOMP2	2.554
KOMP3	2.806
KOMP4	1.805

KOMP5	1.984
KOMP6	2.072
Kinerja Pegawai	
KP1	3.200
KP10	3.908
KP2	5.302
KP3	4.920
KP4	1.834
KP5	1.764
KP6	2.104
KP7	4.598
KP8	4.850
KP9	4.544
Loyalitas Pegawai	
LP1	2.530
LP2	2.499
LP3	2.022
LP4	1.656
LP5	1.670
LP6	2.318
LP7	3.800
LP8	3.425
LP9	4.224
LP10	3.475
Penempatan Pegawai	
PP1	1.439
PP2	1.764
PP3	1.539
PP4	1.986
PP5	1.918
PP6	2.063
PP7	2.047
PP8	1.808

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji collinearity pada kolom nilai VIF yaitu seluruh nilai VIF item pernyataan tiap variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas pada variabel bebas tersebut.

Hasil Uji Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Pengukuran Inner Model pada PLS adalah salah satu aspek penting dari analisis PLS yang digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk atau faktor laten dalam penelitian. Inner Model menggambarkan hubungan antara variabel-variabel laten yang diwakili oleh faktor-faktor yang diekstraksi dari matriks korelasi antara variabel-variabel observasi.

Inner model adalah model struktural, berdasarkan nilai koefisien jalur, melihat seberapa besar pengaruh antarvariabel laten dengan perhitungan bootstrapping. Evaluasinya dilakukan dengan melihat kriteria nilai R-Square dan nilai signifikansi. Berikut tahapan yang

dilakukan dalam pengujian model struktural (inner model) (Rahmad Solling Hamid, S.E., M.M dan Dr. Suhardi M Anwar, Drs. 2017). Berikut adalah gambar hasil uji inner model pada penelitian ini:

Gambar 7
Inner Model



Sumber : Hasil Uji Inner Model

Berdasarkan gambar 7 model struktur diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kompetensi, gaya kepemimpinan dan penempatan pegawai terhadap loyalitas pegawai dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- a. Loyalitas Pegawai = β_1 kompetensi + β_2 gaya kepemimpinan + β_3 penempatan pegawai + e1.
- b. Loyalitas Pegawai = 0,200 kompetensi + 0,215 gaya kepemimpinan + 0,400 penempatan pegawai + e1.

$$Z = 0,200 X_1 + 0,215 X_2 + 0,400 X_3 + e$$

2. Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kompetensi, gaya kepemimpinan, penempatan pegawai dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- a. Kinerja pegawai = β_1 kompetensi + β_2 gaya kepemimpinan + β_3 penempatan pegawai + β_4 loyalitas pegawai + e1.
- b. Kinerja pegawai = 0,207 kompetensi + (-0,016 gaya kepemimpinan) + 0,525 penempatan pegawai + 0,262 loyalitas pegawai + e1.

$$Y = 0,207 X_1 + (-0,016) X_2 + 0,525 X_3 + 0,262 Z + e$$

R Square

Analisis variant (R²) atau uji determinasi dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh/kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi dapat di sajikan pada Tabel 7 berikut ini :

Tabel 7
Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.711	0.708
Loyalitas Pegawai	0.459	0.455

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7 pada penelitian ini dapat dilihat bahwa hasil uji R² kinerja pegawai sebesar 0,711 (71,1%) artinya kinerja pegawai sebesar 71,1% merupakan hasil dari kontribusi loyalitas pegawai, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan penempatan pegawai, sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil uji R² loyalitas pegawai sebesar 0,459 (45,9%) artinya variabel loyalitas pegawai merupakan hasil dari kontribusi variabel kompetensi, gaya kepemimpinan, dan penempatan pegawai sebesar 45,9% sisanya sebesar 54,1% dijelaskan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak yaitu dengan memperhatikan nilai signifikansi p-values. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah hipotesis yang mempunyai koefisien beta bernilai positif dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) atau p-value 0,10 (10%). Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Hubungan Langsung/Direct)

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Kompetensi -> Loyalitas Pegawai	0.200	0.202	0.064	3.135	0.002	Diterima
Gaya Kepemimpinan -> Loyalitas Pegawai	0.215	0.217	0.058	3.687	0.000	Diterima
Penempatan Pegawai -> Loyalitas Pegawai	0.400	0.398	0.071	5.642	0.000	Diterima
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.207	0.207	0.065	3.178	0.001	Diterima
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	-0.016	-0.015	0.039	0.402	0.688	Ditolak
Penempatan Pegawai -> Kinerja Pegawai	0.525	0.525	0.069	7.575	0.000	Diterima
Loyalitas Pegawai -> Kinerja Pegawai	0.262	0.262	0.066	3.968	0.000	Diterima

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis berdasarkan nilai beta dan p-value 0,05 (5%) dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Loyalitas Pegawai (H1). Analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Nilai original sample adalah 0,200, sample mean 0,202, dengan standar deviasi 0,064, menghasilkan t-statistik 3,135 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Nilai p sebesar 0,002 yang kurang dari 0,05, menyebabkan hipotesis ini diterima. Ini berarti kompetensi pegawai yang tinggi dapat mendorong loyalitas pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai (H2). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai. Nilai original sample 0,215 dan sample mean sebesar 0,217, dengan standar deviasi 0,058. T-statistik yang dihasilkan adalah 3,687 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p sebesar 0,000. Dengan nilai p kurang dari 0,05, hipotesis ini diterima, mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan loyalitas pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
3. Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai (H3). Hipotesis ini diterima dengan nilai original sample sebesar 0,400 dan nilai sample mean 0,398, dan standar deviasi 0,071. T-statistik yang dihasilkan adalah 5,642 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan dengan nilai p sebesar 0,000. Karena nilai p kurang dari 0,05, penempatan pegawai yang tepat terbukti signifikan dalam meningkatkan loyalitas pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (H4). Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai original sample dan nilai sample mean yang sama sebesar 0,207, dan standar deviasi 0,065, didapatkan t-statistik sebesar 3,178 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Nilai p sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05 mengindikasikan penerimaan hipotesis ini. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerjanya cenderung meningkat pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (H5). Pada hipotesis ini, nilai original sample adalah -0,016, sample mean -0,015, dengan standar deviasi 0,039, menghasilkan t-statistik sebesar 0,402 lebih kecil dari nilai t-tabel 1,96. Nilai p yang didapat adalah 0,688, yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis ini ditolak. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
6. Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (H6). Penempatan pegawai terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai original sample dan sample mean yang sama yaitu 0,525, dan standar deviasi 0,069. T-statistik yang dihasilkan adalah 7,575 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p sebesar 0,000. Karena nilai p kurang dari 0,05, hipotesis ini diterima, menandakan bahwa penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
7. Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (H7). Loyalitas pegawai menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai original sample sebesar 0,262, sample mean 0,262, dan standar deviasi 0,066, t-statistik yang dihasilkan adalah 3,968 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Nilai p sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 menyebabkan hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa loyalitas yang tinggi dari pegawai dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.

Tabel 9
 Hasil Uji Hipotesis
 (Hubungan Tidak Langsung/Indirect/Intervening)

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Kompetensi -> Loyalitas Pegawai -> Kinerja Pegawai	0.052	0.053	0.022	2.400	0.016	Diterima
Gaya Kepemimpinan -> Loyalitas Pegawai -> Kinerja Pegawai	0.056	0.057	0.021	2.625	0.009	Diterima
Penempatan Pegawai -> Loyalitas Pegawai -> Kinerja Pegawai	0.105	0.105	0.033	3.148	0.002	Diterima

Sumber : Data primer diolah (2024)

Hasil analisis mengungkapkan bahwa :

8. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai (H8). Hal ini dibuktikan dengan nilai T Statistics sebesar 2,400 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Nilai P Values sebesar $0,016 < 0,05$ mengindikasikan bahwa hipotesis ini dapat diterima. Sehingga variabel loyalitas pegawai berhasil menjadi pemediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
9. Gaya kepemimpinan menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan loyalitas pegawai, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (H9). Hal ini dibuktikan dengan T Statistics sebesar 2,625 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Nilai P Values $0,009 < 0,05$. Temuan membuktikan bahwa hipotesis diterima, artinya loyalitas pegawai merupakan pemediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
10. Penempatan pegawai menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dan pada akhirnya memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (H10). Hal ini dibuktikan dengan T Statistics sebesar 3,148 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Nilai P Values $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis diterima, artinya loyalitas pegawai merupakan pemediasi antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan

SIMPULAN

Dari hasil penelitian pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
3. Penempatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.

4. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
5. Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
6. Penempatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
7. Loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
8. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas pegawai sebagai variabel intervening pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
9. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai sebagai variabel intervening pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
10. Penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai sebagai variabel intervening pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.
11. Kontribusi loyalitas pegawai, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan adalah 71,1%. Ini berarti sebagian besar kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, sementara 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
12. Kontribusi kompetensi, gaya kepemimpinan, dan penempatan pegawai terhadap loyalitas pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan adalah 45,9%. Ini berarti hampir setengah dari loyalitas pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, sedangkan 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berikut ini disampaikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang aplikatif untuk Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan dalam upaya peningkatan kinerja dan loyalitas pegawai sebagai berikut :

1. Untuk Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan
 - a. Peningkatan Kompetensi Pegawai
Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan disarankan untuk membuat program pelatihan yang berkelanjutan, fokus pada keterampilan sesuai tugas pegawai, guna meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka.
 - b. Optimalisasi Penempatan Pegawai
Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan harus memastikan penempatan pegawai disesuaikan dengan kompetensi dan minat mereka. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja.
 - c. Penguatan Kepemimpinan Organisasi
Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan perlu menerapkan kepemimpinan yang efektif dan fleksibel. Program mentoring dan pelatihan bisa meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai.
 - d. Penerapan Sistem Evaluasi Kinerja
Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan fokus pada hasil, untuk membantu pengambilan keputusan terkait pengembangan dan promosi pegawai.

- e. Pengembangan Budaya Kerja
Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan perlu membangun budaya kerja inklusif yang menghargai kontribusi pegawai, misalnya melalui program penghargaan dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, untuk meningkatkan loyalitas pegawai.
 - f. Pemanfaatan Teknologi Informasi
Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan dapat menggunakan teknologi informasi untuk memantau kinerja secara real-time, meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi dalam pengelolaan kinerja pegawai.
2. Untuk Penelitian Selanjutnya
- Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperdalam analisis keterkaitan antara kompetensi, gaya kepemimpinan, dan penempatan pegawai terhadap kinerja dan loyalitas pegawai. Fokus dapat diarahkan pada efektivitas pelatihan, dampak penempatan yang sesuai, dan penguatan gaya kepemimpinan melalui mentoring dan pelatihan. Evaluasi sistem kinerja berbasis hasil yang didukung teknologi informasi dan pengembangan budaya kerja yang mendukung loyalitas juga penting. Kajian ini akan memberikan wawasan lebih komprehensif untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Nur Alam, A Rum Tajang, dan Ansar Taufik. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar." *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 2(1): 286–300.
- Aditya Pratama, Maulana. 2019. "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja (studi kasus pada pt. pegadaian (persero))." : 21–22.
- Afriana, Dinda. 2022. "PENGARUH DISIPLIN, LOYALITAS, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN."
- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, dan Meitiana. 2022. "Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan." *Journal of Environment and Management* 3(1): 35–45.
- Akbar, Akbar. 2021. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN MELALUI KEPUASAN KERJA ASN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG." *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN* 10(1): 20–27.
- Anjani, Ayu. 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1): 1.
- Astuti, Prihartini Budi, dan Singgih Septiyan Prayoga. 2021. "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai." *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* 11(2): 200.
- Ayu Radhinda, Pitaloka. 2020. "Penerapan Proses Employer Branding Pada Perusahaan E-Commerce (Studi Kasus pada Shopee Indonesia)." *Tuturlogi* 1(3): 185–204.
- Azliani, Tengku, Hasan Basri Tarmizi, dan Elisabeth Siahaan. 2022. "The Effect of Employee Placement and Work Environment Through Work Spirit on ASN Performance at BAPPEDA Aceh Tamiang District." *The International Journal of Business Management and Technology* 6(1): 122–38. www.theijbmt.com.
- Balaka, Muh Yani. 2022. "Metode penelitian Kuantitatif." *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif* 1: 130.
- Blikololong, Mikael Laba, dan Jhon EHJ FoEh. 2022. "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang KECAMATAN MAULIFA." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(6): 645–56.
- Burhanuddin, Burhanuddin. 2019. "Kepemimpinan Pendidikan Islam." *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan* 11(1): 9–13.

- Dian Sudiantini, dan Farhan Saputra. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri." *Formosa Journal of Sustainable Research* 1(3): 467–78.
- Djalante, Andi. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone." *SEIKO : Journal of Management & Business* 4(3): 313–23.
- E, Riswan. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) ULP BELOPA." : 1–72.
- Ehrnrooth, Mats, Wilhelm Barner-Rasmussen, Alexei Koveshnikov, dan Maria Törnroos. 2021. "A new look at the relationships between transformational leadership and employee attitudes — Does a high-performance work system substitute and/or enhance these relationships?" *Human Resource Management* 60(3): 377–98.
- Engkus, dan Angga Pramadista. 2022. "Pengaruh Kompetensi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Desa Se Kecamatan Kadudampit." *Jurnal Ekonomak* 8(3): 88–99.
- Fajriansyah et al. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19." *Jurnal Sains Manajemen Nitro* 1(2): 150–60.
- Febriana Sulistya Pratiwi. 2022. "PERAN RELIGIUSITAS DAN BUDAYA ORGANISASIONAL MEMODERASI HUBUNGAN ANTARA ORIENTANSI KEWIRAUSAHAAN DAN KINERJA USAHA KECIL DAN MENENGAH DI KOTA PADANG." 2022 (8.5.2017): 2003–5. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/angka-konsumsi-ikan-ri-naik-jadi-5648-kgkapita-pada-2022>.
- Haerati, Muh. Ferils, dan Iwan Adinugroho. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai." *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 25(4): 667–78.
- Hastuti, Hastuti, Bahar Sinring, dan Amiruddin Husein. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Tata Kelola* 7(1): 88–94.
- Imbron, Imbron, dan Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Widina Media Utama*: 1–27.
- Ir. Hendra Hamid, M.Si. 2018. *1 De La Macca Manajemen Pemberdayaan Masyarakat*.
- Istantara, Dedik Tri. 2019. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia." *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)* 3(2).
- Jayanti, Kurnia Tri, dan Lela Nurlaela Wati. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis* 9(1): 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>.
- Kasmir. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)." : 370.
- Komara, Endang. 2019. "Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia." *Mimbar Pendidikan* 4(1): 73–84.
- Kurniawan, H. 2022. "Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(4): 426–41. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>.
- Kusumastuti, Ita, Novita ita Kurniawati, Deny Loka Satria, dan Dwi Wicaksono. 2019. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta." *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)* 3(1): 43–53.
- Lailatul Mufidah, Kukuh Tejomurti. 2021. "METODE PENGUMPULAN DATA DAN INSTRUMEN PENELITIAN." 7(3): 6.
- Liana, Y. 2020. "Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai." *Inspirasi: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*. <http://jurnal.stkipgritlungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>.
- Mawardi, Mawardi. 2019. "Rambu-rambu Penyusunan Skala Sikap Model Likert untuk Mengukur Sikap Siswa." *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 9(3): 292–304.

- MS, M Zahari, Fakhrol Rozi Yamali, dan A Irfani. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 5(2): 276.
- Mulyani, Sitti Rizki. 2019. "Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai." *Psyche* 165 12(1): 51–63.
- Ngebu, Wilfridus Djaga, Desak Ketut Sintaasih, dan Made Subudi. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 12: 2555.
- Nugroho, Riyadi, Andriani, dan Slamet Riyadi; 2021. "THE EFFECT OF COMPETENCE, WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION AND EDUCATIONAL PERFORMANCE AT THE FACULTY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY, UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA." 14(45): 17–18.
- Nurrahmah, S. 2018. "PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPEDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ENREKANG."
- Nurul, Uyun. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia." Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara: 391.
- O'Brien, Sinéad, Eoin Galavan, dan Deirdre O'Shea. 2022. "Developing a competency framework for managers to address suicide risk in the workplace." *Human Resource Development Quarterly* 33(2): 157–78.
- Oktaria, Ayu. 2020. "Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Banana Manajemen Pendidikan* 1(1): 26–35.
- Oktarini, Oktarini. 2021. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(1): 108–21. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1>.
- Oktaviani, Lusi Puji, dan Anton Prasetyo. 2020. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 2(6): 1097–1110. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>.
- Permana, Rizky. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penempatan Pegawai, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi." *Jurnal Agriwidya* 1(3): 140–55.
- Purwanto, Nfn. 2019. "Variabel Dalam Penelitian Pendidikan." *Jurnal Teknodik* 6115: 196–215.
- Rahmad Solling Hamid, S.E., M.M dan Dr. Suhardi M Anwar, Drs., M.M. 2017. 4 Вестник Росздравнадзора STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis.
- Rahmisyari, Rahmisyari. 2022. "The Effect of Work Placement, Work Experience, and Work Environment On Employee Loyalty at The Gorontalo Search and Help Office." *Devotion : Journal of Research and Community Service* 3(12): 2008–23.
- Richter, Luiz Egon, Augusto Carlos, dan De Menezes Beber. 2018. "PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." 5(1): 1–16.
- Romi, Mochamad Vrans, Nada Alsubki, Hana Mohammed Almadhi, dan Arfendo Propheto. 2022. "The Linkage Between Leadership Styles, Employee Loyalty, and Turnover Intention in Healthcare Industry." *Frontiers in Psychology* 13(April): 1–5.
- Ronaldy, Arisona Chony, Irsan Tricahyadinata, dan Siti Maria. 2019. "Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen* 11(2): 116–22.
- Rosmaini, Rosmaini, dan Hasrudy Tanjung. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 1–15.
- Salehah, Annisa. 2018. "Manajemen Kearsipan Dalam Ketatausahaan Di Min 3 Pringsewu." *Manajemen Pendidikan Islam*: 1–114.

- Samsudin. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 952–62.
- Saputro, Guntur Bayu, dan Hotlan Siagian. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood." *Agora* 5(3): 1–8.
- Sawelu, Evander Gians, Adolfini, dan Merinda H. Ch. Pandowo. 2019. "Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Mutiara Basaan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(3): 3369–78.
- Siregar, Eka Sri Mulyani, dan Yunia Wardi. 2023. "Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi." *Jurnal Education and Development* 11(3): 2223–29.
- Siti Hamisah¹, M. Tony Nawawi². 2023. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI TASPEN LIFE JAKARTA." 05(02): 474–83.
- Sofiati, Evi. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai." *Ekono Insentif* 15(1): 34–46.
- Sondak, Sandi Hesti, Rita N Taroreh, dan Yantje Uhing. 2019. "Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(1): 671–80.
- Sugiyono, Edi, dan Rita Rahajeng. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Tata Kelola* 7(1): 88–94. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>.
- Sutiyem, Sutiyem, dan Tika Arinda Fitri. 2022. "Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan, Dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ulak Karang Padang." *Jurnal Pundi* 5(3): 351.
- Suwandi, Yudi Wahyudin. 2018. "EMPLOYEES' COMPETENCY TO EMPLOYEE LOYALTY IN RURAL BANKS (BPR) OF WEST BANDUNG REGENCY (Employee Survey at BPR in West Bandung Regency)." *International Journal of Business, Economics and Law* 15(2): 29–35.
- Trikastrianto, Yoka. 2022. "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci." *Ebisma (Economics, Business, Management, & Accounting Journal)* 2(2): 32–38.
- Usman, Benny. 2019. "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 16(2): 127.
- Wahab, Abdul. 2021. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN DONGGALA." *Jurnal Ekonomi Trend* 8(1): 1–13.
- Wibowo, Frendy, Sigit Setiyanto, dan Habib Bahtiar. 2022. "Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan." *Journal of Management and Digital Business* 2(3): 128–38.
- Wijaya, Candra, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafida. 2019. *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.
- Wulandari, Eka, Iin Emy Prastiwi, dan Abdul Haris Romdhoni. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Lisyabab : Jurnal Studi Islam dan Sosial* 2(1): 37–48.
- Yolanda, Puput, Herlina Siwi Widiana, dan Erita Yuliasesti Diah Sari. 2022. "Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi." *Jurnal Diversita* 8(2): 148–57.
- Yunas, Nurfitri, dan Aminar Sutra Dewi. 2018. "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Padang." : 1–13.
- Yuniartika, Mega Dwi. 2022. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KOMPETENSI PEDAGOGIK DOSEN DALAM PEMBELAJARAN TATAP MUKA

-
- TERBATAS DI FAKULTAS TARBIYAH DAN TADRIS UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU TESIS.” *הארץ* (8.5.2017): 2003–5.
- Yunita Leatemia, Senda. 2018. “PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku).” *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1(2): 1–10.
- Yusri, Ahmand Zaki dan Diyan. 2020. “Desain Penelitian.” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 7(2): 809–20.
- Zanabazar, Altanchimeg, Munkhdemberel Yondonrenchin, dan Enkhtuya Baljinnjam. 2023. “The Impact of Leadership Styles on Employee Loyalty and Engagement.” *European Journal of Business and Management Research* 8(4): 94–100.
- Zhai, Xiaoxuan, Cherrie Jihua Zhu, dan Mingqiong Mike Zhang. 2023. “Mapping promoting factors and mechanisms of resilience for performance improvement: The role of strategic human resource management systems and psychological empowerment.” *Applied Psychology* 72(3): 915–36.
- Zulkifli, Zulkifli. 2022. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3(1): 414–23.