**Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan** **P-ISSN 2580-7994**
**Vol. 7 | No. 1 | Agustus 2023** **E-ISSN 2746-3745**

# PENGARUH PENGAWASAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIROMBU

**Deddy Sohahau Zebua[1], Aluiwaauri Tafonao [2], Sofumboro Ndruru [3]**
[1]Universitas Sumatera Utara
[2,3]Universitas Nias Raya
([1]deddyszebua_90@yahoo.co.id, [2]alui.tafonao@gmail.com, [3]sofum.ndruru@gmail.com)

**Abstrak**

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan, Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Sirombu. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah pegawai Kantor Camat Sirombu. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang pegawai dan dijadikan sampel. Koesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Metode analisis data dengan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan variabel loyalitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan yaitu variabel pengawasan dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Sirombu baik secara parsial maupu secara simultan. Saran, pimpinan selalu melakukan pengawasan bagi para pegawai agar lebih efektif dalam melakukan aktivitas manajemen sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Pegawai diharapkan bisa loyal terhadap atasan maupun kepada organisasi sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja yang dihasilkan bagi organisasi.

**Kata Kunci:** *Pengawasan; loyalitas; kinerja pegawai*

***Abstract***

*The scope of this research aims to determine the effect of supervision and loyalty on employee performance at the Sirombu sub-district office. This type of research is quantitative and associative research with the unit of analysis studied being the employees of the Sirombu Subdistrict Office. This research is a population study with a population of 35 employees who were used as samples.*

*The questionnaire was tested for validity and reliability before collecting research data. The test equipment in this research uses the classic assumption test. Data analysis method using multiple regression analysis. Based on the research results, supervision (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) and the loyalty variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Simultaneously, the variables of supervision and loyalty have a positive and significant effect on employee performance. In conclusion, based on the results of the research and discussion that have been described, it can be concluded that supervision and loyalty influence employee performance at the Sirombu Subdistrict office both partially and simultaneously. Advice, leaders always supervise employees to be more effective in carrying out management activities so that previously determined organizational goals can be achieved. Employees are expected to be loyal to their superiors and to the organization so that they can encourage increased performance for the organization.****Keywords:*** *Supervision; loyalty; employee performance*

## A. Pendahuluan

Dalam setiap organisasi salah satu tujuan akhir yang ingin dicapai yaitu kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Kinerja tinggi yang diharapkan dari para pegawai tidak hanya pada pimpinan saja, tetapi juga harus ada pada para bawahan. Jika hanya pimpinan yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahanya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam praktek di lapangan justru para bawahan sebagai para pelaksananya. Organisasi merupakan kumpulan orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bila didalam organisasi faktor pengawasan tidak berjalan, maka hasil pekerjaan akan sangat buruk dan tidak optimal bahkan jauh dari kata mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai kinerja yang optimal. Pada dasarnya rencana dan pelaksanaan merupakan satu kesatuan tindakan, meskipun hal ini jarang terjadi, pengawasan di perlukan untuk melihat sejauh mana hasil yang di capai. Pengawasan mempunyai peranan yang sangat penting untuk menjamin terwujudnya efektivitas dan efesien kerja serta pencapaian hasil kerja (kinerja) dalam satu organisasi dengan maksud untuk mencegah pemborosan dalam menggunakan waktu, dana dan sarana sehingga seluruh kegiatan organisasi dapat terlaksana secara efektif dan efesien.

Dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan organisasi. Agar aktivitas organisasi dapat berjalan secara berkesinambungan, maka sangat dibutuhkan pegawai yang dapat bekerja dengan tingkat loyalitas tinggi

mengabdikan diri bagi organisasi. Loyalitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam sebuah organisasi loyalitas sangatlah penting bagi pegawai yang bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan, salah satu masalah yang ada didalam perusahaan adalah masalah yang berhubungan dengan pegawai, sebab itu suatu loyalitas dalam bekerja sangatlah penting agar pegawai mempunyai loyalitas yang tinggi dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik bagi organisasi.

Dari hasil observasi dilapangan di Kantor Camat Sirombu, yaitu proses pengawasan yang dilakukan oleh Camat Sirombu kerap kali tidak terlaksana dengan baik sehingga berdampak pada loyalitas dan kinerja pegawai diantaranya: Camat Sirombu kurang teratur dalam memeriksa kehadiran pegawai melalui absensi kehadiran, sehingga berdampak pada keleluasaan pegawai dalam melakukan kecurangan terhadap pengisian absensi dengan tindakan menitip absensi kehadiran tersebut, hal ini menyebabkan pengawasan yang dilakukan oleh Camat dengan melakukan pengecekan mengenai kebenaran laporan hasil kerja yg dibuat oleh pegawai menjadi tidak optimal; Kurangnya pemberian pengarahan dan penjelasan oleh Camat kepada pegawai mengenai peraturan dan pedoman dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, sehingga kepatuhan atas pelaksanaan pekerjaan seringkali tidak diindahkan oleh pegawai yang berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang maksimal; Camat Sirombu jarang melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan antara hasil pekerjaan dengan rencana kegiatan sebelumnya.

Berdasarkan hasil uraian latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sirombu."

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sirombu?
2. Adakah pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sirombu?
3. Adakah pengaruh pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sirombu?

**Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan judul penelitian yang peneliti lakukan. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sirombu.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Camat Sirombu.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sirombu.

**Konsep Pengawasan**

Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut Schermerhorn (2002:12), "pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut". Lanjut Wursanto (2002:270) menyatakan bahwa, "pengawasan atau *controlling* bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan".

**Konsep Loyalitas**

Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Fathoni (2006:122), loyalitas merupakan usaha pegawai dalam membela organisasi, dengan menunjukkan bahwa pegawai tersebut berperan aktif terhadap organisasinya". Lanjut menurut Poewadarminta (2002:609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggungjawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

**Konsep Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara dalam Asriyanto, 2013:13). Menurut Veithzal (2005:97), "kinerja Pegawai (prestasi kerja) adalah "hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Sementara menurut Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa "kinerja pegawai adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan".

**Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan, sehingga tugas manajer adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi, apabila fungsi pengawasan berjalan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Handoko, 2011:367). Schermerhorn (2002:12). "pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang

diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut".

**Pengaruh Kompentensi terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Reichheld dalam Susanto (2010:179), "semakin loyalitas pegawai dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan". Selanjutnya Rowley (2012:89), "loyalitas sebagai sikap atau komitmen, setia dan menjaga hubungan kerja dengan para pekerja dengan lebih baik lagi untuk peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka turnover".

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2000:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, yaitu :

1. Kualitas Kerja.
   Yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan kerapihan.
2. Kuantitas Kerja.
   Yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menye-lesaikan tugas tersebut.
3. Kerjasama.
   Yaitu menyatakan kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab.
   Yaitu menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif.
   Yakni bersemangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuannya dalam membuat suatu keputusan yang baik, tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

**Indikator-indikator pengawasan**

Indikator-indikator dalam pengawsan seperti yang akan dijelaskan oleh Handoko (2009:90) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan
   Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
2. Pengukuran kerja
   Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah
   a. Pengamatan
   b. Laporan-laporan hasil lisan atau tertulis
   c. Metode-metode otomatis
   d. Pengujian atau dengan pengambilan sample
3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi pegawai sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik.

4. Tindakan koreksi
   Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawasan.

**Indikator-indikator loyalitas**

Menurut Gaouzali (2000:87), mengatakan bahwa indikator-indikator loyalitas diantaranya, yaitu:

1. Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seseorang seorang pegawai untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku, dan menaati perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan ini adalah :
   a. Taat pada peraturan perundang-undangan yang ditentukan
   b. Menaati perintah lembaga/institusi yang diberikan atasan
   c. Menaati jam kerja
   d. Memberikan pelayanan kepada masyarakat
2. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-cirinya adalah :
   a. Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu
   b. Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang lembaga dengan sebaik-baiknya
   c. Mengutamakan kepentingan lembaga daripada kepentingan pribadi atau golongan
   d. Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain.
3. Pengabdian, yaitu sumbagan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada lembaga/organisasi.
4. Kejujuran, dalam penjelasan pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), ciri-ciri pegawai yang jujur antara lain :
   a. Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
   b. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
   c. Melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

**Indikator-indikator Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Hasibuan (2001:95) yaitu:

1. Kesetiaan
   Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya.
2. Kejujuran
   Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya

sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

3. Kedisiplinan
   Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreativitas
   Kemampuan pegawai dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.
5. Kerja Sama
   Kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
6. Kepemimpinan
   Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
7. Kepribadian
   Sikap perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.
8. Prakarsa
   Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapinya.
9. Kecakapan
   Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan organisasi.
10. Tanggung Jawab
    Kejadian pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

**Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian Alfin, Jhon (2010), dengan judul penelitian yaitu pengaruh pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel pengawasan dan loyalitas pegawai terhadap variabel kinerja pegawai, metode penelitiannya yaitu dengan menggunakan metode penelitian Asosiatif yang bersifat diskriptif dan hasil penelitiannya yaitu bahwa variabel pengawasan dan loyalitas karyawan baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**B. Metode Penelitian**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mencari, mengumpulkan dan mengolah data serta mengintepretasikan olahan data ke hasil yang berupa angka dan dapat dijelaskan secara verbal dan tulisan. Alat analisis

berguna untuk melakukan uji statistic (agar memastikan hipotesis yang semula sebagai jawaban sementara menjadi jawaban pasti dan final).

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data pada penelitian ini adalah mengunakan data primer. Sumber data diperoleh dari konsumen melalui penyebaran angket kepada pegawai Kantor Camat Sirombu.

**Metode Analisis Data**

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai
$\alpha$ = Koefisien konstanta
$\beta_1, \beta_2$ = Koefisien variabel bebas
$X_1$ = Pelatihan
$X_2$ = Kompetensi

Untuk mengestimasi koefisien regresinya persamaan diatas, hal yang sama dirumuskan juga oleh (Supranto, 2009:243) :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksikan
$\alpha$ = Konstanta
$X_1, X_2$ = Variabel bebas
$\beta_1, \beta_2$ = Koefisien regresi

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Umar 2013:114):

$$\alpha = \hat{Y} - \beta_1 \bar{X}_1 - \beta_2 \bar{X}_2$$

$$\beta_1 = \frac{(\sum y\, x_1)(\sum y\, x_1^2) - (\sum y\, x_2)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$\beta_2 = \frac{(\sum y\, x_2)(\sum y\, x_1^2) - (\sum y\, x_1)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Nilai rata-rata
$\bar{X}$ = Nilai rata-rata X
$\beta$ = Konstanta
$\beta_1, \beta_2$ = Koefisien regresi yang diprediksikan
$y$ = Selisih nilai Y dengan nilai $\hat{Y}$
$x_1$ = Selisih nilai $X_1$ dengan nilai $\bar{X}_1$
$x_2$ = Selisih nilai $X_2$ dengan nilai $\bar{X}_2$

**Pengujian Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

**Pengujian Hipotesis**

1. Uji Parsial (uji t)
2. Uji Simultan (uji F)
3. Koefisien Determinasi ($R^2$)

Untuk menghitung regresi linear berganda, digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu: *SPSS* (*Statistical Product and Service Solutions*).

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pokok Permasalahan dalam penelitian ini adalah pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penganalisaan dan melalui pengujian validitas dan reabilitas angket tentang pengawasan, loyalitas dan kinerja pegawai diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid

dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh penulis dapat digunakan sebagai instrumen penelitian pada saat melaksanakan penelitian.

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial pengawasan dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interprestasi analisis regresi sederhana maka digunakan persamaan berikut.

Y = 2,958+ 0.537X1+0,395X2

Keterangan :

| | |
|---|---|
| Y | = Variabel terikat |
| $b_0$ | = 2,958 |
| $b_1$ | = 0.537 |
| $b_2$ | = 0,395 |
| X1 dan X2 | = Variabel bebas |

Model regresi di atas menunjukan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti bahwa peningkatan variabel bebas (pengawasan dan loyalitas) akan meningkatkan variabel terikat (kinerja pegawai) atau sebaliknya. Persamaan regresi linear berganda Y = 2,958+ 0.537X1+0,395X2, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar 2,958 merupakan nilai variabel kinerja pegawai saat variabel pengawasan dan varaibel loyalitas bernilai nol (0). Model regresi tersebut menunjukan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda bahwa untuk variabel pengawasan (X1) menghasilkan kofisien regresi sebesar 0.537 dan variabel loyalitas menghasilkan kofisien regresi sebesar 0.395. Nilai tersebut memberikan arti bahwa jika pengawasan dan loyalitas meningkat 1 satuan, memberikan dampak pada peningkatan pada variabel kinerja pegawai sebesar 2,958 satuan.

Uji hipotesis secara parsial untuk varaibel pengawasan (X1) yaitu nilai $t_{hitung}$ (3,426) > $t_{tabel}$ (1.689) dan tingkat signifikansi 0.002 < (0.05), artinya secara parsial variabel pengawasan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dan variabel loyalitas (X2) untuk nilai $t_{hitung}$ (2,189) > $t_{tabel}$ (1.692) dan tingkat signifikansi 0.002 < (0.05), artinya secara parsial variabel loyalitas (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai yatu nilai $F_{hitung}$ sebesar 27,249 > nilai $F_{tabel}$ sebesar 3.285 pada df numerator 2, df deminator 33 pada $\alpha$ = 5% (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Selanjunya Koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,630 berarti pengaruh variabel pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sirombu sebesar 63% sedangkan 37 % dipengaruhi oleh variabel lain yang atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kesimpulan dari hasil penelitian peneliti dibandingkan dengan peelitian terdahulu adalah masih relefan/searah sampai saat ini, dimana variabel pengawasan dan

variabel loyalitas berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

## D. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Sirombu baik secara parsial maupu secara simultan. Secara parsial bahwa varaibel pengawasan (X1) yaitu nilai thitung (3,426)> ttabel (1.689) dan tingkat signifikansi 0.002 < (0.05), artinya secara parsial variabel pengawasan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dan variabel loyalitas (X2) untuk nilai thitung (2,189) > ttabel (1.692) dan tingkat signifikansi 0.002 < (0.05), artinya secara parsial variabel loyalitas (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dan secara simultan, nilai Fhitung sebesar 27,249 > nilai Ftabel sebesar 3.285**,** artinya bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Selanjunya Koefisien determinasi (R2) sebesar 0,630 berarti variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengawasan dan loyalitas, sebesar 63% dan 37 % dipengaruhi oleh variabel lain.

### Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan temuan penelitian adalah:

1. Ada baiknya pimpinan melakukan pengawasan bagi para pegawai agar para pegawai lebeh efektif dalam melakukan aktivitas manajemen sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.
2. Ada baiknya para pegawai loyal terhadap atasan maupun kepada organisasi sehingga dapat mendorong peningkatan kinerjayang dihasilkan bagi organisasi.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengawasan dalam mengontrol para pegawai untuk menjalankan tugasnya dan loyalitasnya pegawai dalam mengikuti atauran didalam orgamisasi sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan dapat memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan atau pencapaian tujuan organisasi.

## E. Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekataan Pratek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Asriyanto, Nur Abib. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang. *Skripsi*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.

Baron, J. G. 2000. *Budaya dan Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Gaffar, Vanessa. 2007. *Costumer Relationship Management and Marketing Public Relation*. Bandung: Alfabeta.

Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 15.0 For Windows Statistics (Stastistical Product and Service Solusion).*

_____. 2013. *Manajemen. Cetakan* : XXV. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Cetakan Duapuluh Yogyakarta : Penerbit BPEE.

Halsey, George. D. 2003. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

_____. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hasibuan. H. Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan : XIV. Jakarta: Bumi Aksara

Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revis.

Kurniawan, Hendra dkk. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Olahraga Jawa Barat. *Jurnal Kajian Bisnis.* Vol. 23, No. 2. 2015, 121-137

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Peru-sahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira dan Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. *Cetakan: I.* Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi PertamaSalemba Empat, Jakarta.

Mas'hud, Fuad. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,Semarang.

Nitisemito, Ales. S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3. Ghalia Indonesia; Jakarta.

_____. 2002. Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia

Pasalong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Cetakan Ketiga. Alfabeta. Bandung.

rawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Poerwadarminta, W.J.S. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi III. Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.

Reksohadiprodjo, Sukanto. 2000, *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE.

Ridwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rowley, Cris. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Schermerhorn, John R., 1996, *Manajemen*. Buku 1 Edisi bahasa Indonesia

Management 5e, Yogyakarta : Penerbit Andi.

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

_____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Manajemen.* Cetakan I: Yogyakarta: CV. Alvabeta.

Supranto. 2009. *Manajemen Komunikasi dan Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Susanto dan Aisiyah. 2010. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Magistra No. 74Tahun XXII. ISSN 0215-9511. hal. 35-37. Sekolah TinggiPertanahan Nasional Yogyakarta.

Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.

Wibowo, Eduardus T. 2012. *Manajemen Kinerja*. Cetakan V. Jakarta. Rajawali Pers.

Wursanto. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.