

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP  
LOYALITAS DOSEN JURUSAN ADMINISTRASI  
NIAGA POLITEKNIK NEGERI AMBON**

**Rio F. Pelupessy<sup>1)</sup>, Elsina Huberta Aponno<sup>2)\*</sup>, August Johannes Ufie<sup>3)</sup>.**  
<sup>1,2,3)</sup>Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon [riopelupessy@gmail.com](mailto:riopelupessy@gmail.com)<sup>1)</sup>,  
[elstatumaerissaponno@yahoo.com](mailto:elstatumaerissaponno@yahoo.com)<sup>2)</sup>, [augustjrufie@gmail.com](mailto:augustjrufie@gmail.com)<sup>3)</sup>

**ABSTRACT**

*An initial survey at the Department of Commerce Administration at the Ambon State Polytechnic showed that there were indications of problems with supervision from the leadership and loyalty of lecturers. This study aims to determine how the influence of supervision on the loyalty of lecturers at the Department of Commerce Administration, Ambon State Polytechnic.*

*The analytical method used in this research is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Descriptive analysis shows that supervision at the Department of Commerce Administration at Ambon State Polytechnic has an average value of 3.91 which is interpreted well, while lecturer loyalty has an average value of 4.32 which is interpreted very well. The results of the regression analysis show that supervision has a positive but not significant effect on lecturer loyalty at the Department of Commerce Administration, Ambon State Polytechnic.*

*Based on these results, it can be concluded that the better the supervision, the better the loyalty of the lecturers. To improve it, the Department of Commerce Administration at the Ambon State Polytechnic must strive to improve supervision by paying attention to determining implementation measures, taking corrective actions and providing assessments. Lecturer loyalty can be maintained and even improved by paying attention to indicators of responsibility, obedience and obedience, honesty, and work attitude.*

**Keywords: Supervision, Loyalty**

**ABSTRAK**

Survei awal pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon menunjukkan ada indikasi masalah pengawasan dari pimpinan dan loyalitas dosen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap loyalitas dosen pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon.

Metode analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa pengawasan pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon memiliki nilai rata-rata 3,91 yang diinterpretasikan baik, sedangkan loyalitas dosen memiliki nilai rata-rata 4,32 yang diinterpretasikan sangat baik. Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas dosen pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semakin baik pengawasan maka semakin baik juga loyalitas dosen. Untuk meningkatkannya, maka Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon harus berupaya meningkatkan pengawasan dengan cara memperhatikan penentuan ukuran pelaksanaan, mengadakan tindakan korektif dan memberikan penilaian. Loyalitas dosen dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan dengan cara memperhatikan indikator bertanggung jawab, ketaatan dan kepatuhan, kejujuran, serta sikap kerja.

**Kata kunci: Pengawasan, Loyalitas.**

**1. PENDAHULUAN**

Pengawasan merupakan kegiatan yang mengusahakan supaya pekerjaan terlaksana sesuai rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki. Menurut Handoko (2017) pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan Kadarisman (2014) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, Fahmi (2017) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Jurusan Administrasi Niaga merupakan salah satu jurusan diantara enam Jurusan yang berada di Politeknik Negeri Ambon. Sampai dengan tahun 2022, Jurusan Administrasi Niaga memiliki 61 orang dosen. Dalam kaitannya dengan pengawasan, survei awal yang dilakukan penulis terhadap 15 orang dosen menunjukkan bahwa pengawasan masih menjadi masalah yang harus mendapat perhatian, seperti tampak pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. Pra-Survei Mengenai Pengawasan  
Pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

No	Pernyataan	Ya		Kadang-kadang		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pengawasan dilakukan secara kontinyu atau berkala	10	66,67	4	26,67	1	6,67
2	Pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan saat bekerja	8	53,33	5	33,33	2	13,33
3	Pimpinan memberikan sanksi bila melanggar peraturan	9	60	5	33,33	1	6,67

*Sumber: Olah data, 2022*

Dari Tabel 1 diketahui bahwa masih ada masalah terkait pengawasan yang dialami oleh dosen. Walaupun mayoritas dosen menyatakan pengawasan sudah baik, namun 33,33% menyatakan bahwa pimpinan hanya kadang-kadang pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan saat bekerja, 13,3% bahkan menyatakan bahwa pimpinan tidak pernah pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan saat bekerja. Selain itu 33,33% dosen menyatakan bahwa kadang-kadang pimpinan memberikan sanksi bila melanggar peraturan, dan 26,67% menyatakan bahwa pimpinan hanya kadang-kadang pimpinan melakukan pengawasan secara berkala. Dapat disimpulkan bahwa masih ada dosen yang beranggapan bahwa pengawasan belum dilaksanakan secara maksimal. Ketiadaan pengawasan yang dilakukan secara teratur dan maksimal dapat menyebabkan terhambatnya pelaksanaan kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi yang dalam hal ini adalah Jurusan Administrasi Niaga.

Dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, khususnya di Jurusan Administrasi Niaga, menurut penulis terdapat dua hal yang saling berkaitan. Di satu sisi adalah pengawasan dilakukan oleh pimpinan jurusan dan di sisi lain adalah loyalitas dari para dosen. Loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta (Drever, 2006). Loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakantindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan (Fletcher dalam Sudimin, 2003). Loyalitas dimaknai sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap perusahaan maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai (Nitisemito, 2016)

Dalam kaitannya dengan loyalitas, khususnya loyalitas dosen, survey pada dosen Jurusan Administrasi Niaga juga dilakukan untuk mendapatkan gambaran awal tentang loyalitas yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Pra-Survei Mengenai Loyalitas Dosen  
Pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

No	Pernyataan	Ya		Kadang-kadang		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Setia melaksanakan tugas dan tanggung jawab	7	46,67	5	33,33	3	20
2	Komitmen untuk mencapai tujuan organisasi	10	66,67	4	26,67	1	6,67
3	Tidak ingin meninggalkan pekerjaan saat ini	6	40	7	46,67	2	13,33

*Sumber : Olah data, 2022*

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebanyak 33,33% dosen menyatakan bahwa mereka hanya kadang-kadang setia melaksanakan tugas dan tanggung jawab, bahkan ada 20% dosen menyatakan bahwa mereka tidak setia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Sebanyak 26,67% dosen hanya terkadang berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya sebanyak 46,67% dosen menyatakan bahwa mereka terkadang mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, sementara 13,33% dosen menyatakan ingin meninggalkan pekerjaan saat ini. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa masih ada dosen dan pegawai di Jurusan Administrasi Niaga yang dapat dikatakan tidak memiliki loyalitas penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pengawasan bertujuan untuk menjamin agar semua pekerjaan berjalan sesuai tujuan. Disisi lain, loyalitas menunjukkan kesediaan dosen untuk bekerja secara maksimal, baik dalam pengawasan oleh pimpinan maupun tidak. Berdasarkan penjelasan sebelumnya serta masalah yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Loyalitas Dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon".

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Beban Kerja

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwatugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2012). Untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai menurut rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang hendak dituju sesuai ketentuan, waktu dan perencanaan (Kartono, 2002). Menurut Siagian (2012) pengawasan merupakan langkah sekaligus salah satu fungsi organik manajemen yang sangat penting dikatakan demikian karena melalui pengawasan diteliti apakah hal yang tercantum dalam melaksanakan dengan baik atau tidak.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diketahui bahwa pada pokoknya tujuan pengawasan adalah : 1). Membandingkan antara pelaksanaan dengan rencana serta instruksi-instruksi yang telah di buat, 2). Untuk mengetahui ada tidaknya kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan atau kegagalan-kegagalan serta efisiensi dan efektivitas kerja.

Ada indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat pengawasan, antara lain yang dikemukakan oleh Kartono (2002) :

1. Menentukan Ukuran Pelaksanaan: cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontinuitas atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.
2. Memberikan Penilaian: memberi nilai ke setiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek.
3. Melakukan Tindakan korektif: tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, ataupun koreksi eksternal yaitu memberikan sanksi kepada bawahan.

### 2.2. Loyalitas

Hasibuan (2014), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesehatan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Steers dan Porter, dalam Nitisemito (2016) berpendapat bahwa pertama loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan. Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Aspek-aspek loyalitas karyawan dikemukakan oleh Saydam (2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1. Ketaatan atau Kepatuhan: ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Bertanggung jawab: tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
3. Pengabdian: pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
4. Kejujuran: kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuat dengan kenyataan. Beberapa ciri kejujuran yaitu selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa dan senantiasa melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.
5. Sikap Kerja: sikap kerja adalah tingkah laku yang tampak dalam kebiasaan bekerja sehari-hari.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal atau sebab akibat. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu instrumen kuesioner dengan tipe pertanyaan tertutup. Populasi penelitian ini adalah dosen Jurusan Administrasi Niaga sebanyak 61 orang. Sampel penelitian besarnya ditentukan dengan

menggunakan metode slovin sebanyak 38 orang dosen. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simplerandom sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisa regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS v24. Terdapat 2 (tiga) variabel yang akan diuji yaitu beban kerja (X) dan stres kerja (Y). Untuk kebutuhan analisa, definisi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Siagian, 2012)
- 2) Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2014).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

Deskripsi variabel didapatkan melalui tanggapan responden dari kuesioner yang diedarkan. Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu pengawasan dan loyalitas dilakukan dengan *statistic deskriptif presentase*.

Pengukuran variabel pengawasan tersebar pada 3 indikator yaitu menentukan ukuran pelaksanaan, memberikan penilaian, dan mengadakan tindakan korektif (Kartono, 2002). Pengukuran variabel loyalitas tersebar pada 10 butir pernyataan yang dibentuk dalam 4 indikator menurut Saydam (2005), yang meliputi: indikator ketaatan dan kepatuhan, indikator bertanggung jawab, indikator kejujuran dan indikator sikap kerja. Rekapitulasi tanggapan Dosen pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon untuk variabel pengawasan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Deskripsi Variabel

No	Pernyataan	Nilai rata-rata	Interpretasi
<b>Variabel : Pengawasan</b>			
Indikator Menentukan Ukuran Pelaksanaan			
1	Pelaksanaan telah dilakukan secara continue atau berkesinambungan	3,76	Baik
2	Pengawasan dilakukan secara rutin dalam periode waktu tertentu	3,71	Baik
Nilai rata-rata		3,74	Baik
Indikator Memberikan Penilaian			
3	Pemimpin memberikan penilaian saat melakukan pengawasan	3,92	Baik
4	Penilaian yang dilakukan sudah objektif	4,13	Baik
Nilai rata-rata		4,03	Baik
Indikator Mengadakan Tindakan Korektif			
5	Hasil pengawasan telah dijadikan bahan evaluasi untuk memperbaiki metode pengawasan yang ada	4,03	Baik
6	Hasil pengawasan telah dijadikan bahan evaluasi untuk memperbaiki standar yang ada	3,95	Baik
7	Hasil pengawasan telah dijadikan bahan evaluasi untuk memberikan sanksi kepada Dosen yang melakukan penyimpangan atau pelanggaran	3,92	Baik
Nilai rata-rata		3,96	Baik
Nilai rata-rata Variabel Pengawasan (X)		3,91	Baik

No	Pernyataan	Nilai rata-rata	Interpretasi
<b>Variabel : Loyalitas (Y)</b>			
Indikator Ketaatan dan Kepatuhan			
1	Saya selalu mentaati peraturan kedisiplinan yang berlaku	4,26	Sangat Baik
2	Saya selalu mentaati perintah dinas yang diberikan atasan	4,53	Sangat Baik
3	Saya tidak pernah melanggar larangan yang ditentukan	4,13	Baik
Nilai Rata-Rata		4,31	Sangat Baik
Indikator Bertanggung Jawab			
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	4,32	Sangat Baik
5	Saya selalu berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan	4,16	Baik
6	Saya selalu bersedia memberikan sumbangan pikiran dan tenaga dengan ikhlas kepada instansi	4,18	Baik
Nilai Rata-Rata		4,22	Sangat Baik
Indikator Kejujuran			
7	Saya selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa	4,39	Sangat Baik
8	Saya senantiasa melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya	4,34	Sangat Baik
Nilai Rata-Rata		4,37	Sangat Baik
Indikator Sikap Kerja			
9	Saya selalu bersikap profesional di tempat kerja	4,55	Sangat Baik
10	Saya selalu menunjukkan kreatifitas ketika bekerja	4,24	Sangat Baik
Nilai Rata-Rata		4,39	Sangat Baik
Nilai Rata-Rata Variabel Loyalitas (Y)		4,32	Sangat Baik

Sumber: Hasil olah data, 2022

Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24, penyebaran kuesioner dalam uji validitas diberikan kepada 38 orang responden, maka taraf kesalahan 5% (0,05) dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,312 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung positif atau r hitung > r tabel, maka butir pernyataan tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif atau r hitung < r tabel, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>PENGAWASAN</b>			
Menentukan Ukuran Pelaksanaan			
- Pernyataan 1	0,616	0,312	Valid
- Pernyataan 2	0,645	0,312	Valid
Memberikan Penilaian			
- Pernyataan 3	0,502	0,312	Valid
- Pernyataan 4	0,834	0,312	Valid
Kondisi Pekerjaan			
- Pernyataan 5	0,780	0,312	Valid
- Pernyataan 6	0,756	0,312	Valid
- Pernyataan 7	0,753	0,312	Valid
<b>LOYALITAS</b>			
Ketaatan dan Kepatuhan			
- Pernyataan 1	0,599	0,312	Valid
- Pernyataan 2	0,731	0,312	Valid
- Pernyataan 3	0,629	0,312	Valid
Bertanggung Jawab			
- Pernyataan 4	0,798	0,312	Valid
- Pernyataan 5	0,693	0,312	Valid
- Pernyataan 6	0,729	0,312	Valid
Kejujuran			
- Pernyataan 7	0,833	0,312	Valid
- Pernyataan 8	0,813	0,312	Valid
Sikap Kerja			
- Pernyataan 9	0,769	0,312	Valid
- Pernyataan 10	0,641	0,312	Valid

Sumber : olah data SPSS 24, 2022

Untuk melihat realibilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,6 sebaliknya jika koefisien *Cronbach's Alpha instrument* lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan (X)	0,817	Reliabel
Loyalitas (Y)	0,900	Reliabel

Sumber : olah data SPSS 24, 2022

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, dimana untuk Pengawasan (X) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,817 dan untuk Loyalitas (Y) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,900. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel atau dengan kata lain dapat diterima.

Uji signifikan (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (pengawasan) terhadap variabel dependen (loyalitas). Bila nilai tsig  $\alpha < 0,05$  maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila tsig  $\alpha > 0,05$  maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan nilai 0,000  $< 0,05$ , artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pengawasan terhadap loyalitas Dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon. Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Statistik versi 24 dengan bentuk persamaan sebagai berikut:  $Y = a + bX$ .

Hasil olah data menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.957	5.734		5.399	.000
	XPengawasan	.288	.208	.224	1.381	.176

a. Dependent Variable: YLoyalitas

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel diatas, diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 30,957 + 0,288X$$

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 30,957. Nilai ini menunjukkan bahwa jika pengawasan (X) bernilai 0, maka loyalitas (Y) sebesar 30,957 sedangkan nilai b yaitu sebesar 0.288 merupakan nilai koefisien yang menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan pengawasan sebesar satu satuan maka loyalitas akan meningkat sebesar 0.288. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan (X) berpengaruh positif terhadap loyalitas (Y).

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien diterminasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh pengawasan terhadap loyalitas dosen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.224 <sup>a</sup>	.050	.024	3.26076

a. Predictors: (Constant), XPengawasan

Sumber : Olah data, 2022

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,050 yang menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap loyalitas dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon adalah 5%. Artinya dapat dijelaskan bahwa kontribusi pengawasan mempengaruhi loyalitas dosen sebesar 5% dan sisanya yakni 95% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

#### **4.3. Pembahasan**

Hasil penelitian melalui analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas. Bila hasilnya berpengaruh positif dan signifikan maka interpretasinya jika ada peningkatan terhadap pengawasan maka loyalitas dosen akan turut meningkat, sebaliknya jika pengawasan diturunkan maka loyalitas akan turut menurun (Pangestu D., dkk 2022; Hendry R.S.M., 2021; Putra dkk, 2020; dan Jaelani 2019).

Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas artinya peningkatan pengawasan tidak akan merubah sikap dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon untuk lebih loyal. Semakin pegawai diawasi maka seharusnya pegawai akan semakin loyal, akan tetapi pengawasan tidak menjadi pedoman untuk meningkatkan loyalitas dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Butar-butar A. F. (2021) dan Setyarini (2016) yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas namun tidak signifikan.

Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, namun secara teori dan juga berdasarkan banyak temuan empiris penting bagi Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon untuk tetap berupaya meningkatkan proses pengawasan dan juga meningkatkan loyalitas dosen. Upaya ini dapat dilakukan dengan didasarkan pada hasil penelitian berupa tabulasi hasil kuesioner sebagaimana dibahas berikut ini.

Upaya meningkatkan pengawasan dapat dilakukan dengan cara ; 1) Memperhatikan penentuan ukuran pelaksanaan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pengawasan secara rutin dalam periode waktu tertentu dan harus dilakukan secara kontinyu atau berkesinambungan. 2) Mengadakan tindakan korektif. Hasil pengawasan harus dijadikan bahan evaluasi untuk memberikan sanksi kepada Dosen yang melakukan penyimpangan atau pelanggaran, memperbaiki standar yang ada, dan memperbaiki metode pengawasan yang ada. 3). Memberikan penilaian. Upaya ini dapat dilakukan dengan cara pemimpin harus memberikan penilaian pada saat melakukan pengawasan dan penilaian yang dilakukan harus objektif.

Upaya Mempertahankan bahkan meningkatkan Loyalitas dapat dilakukan dengan cara; 1) Memperhatikan indikator bertanggung jawab. Perbaikan dapat dilakukan memperhatikan dosen agar lebih berani mengambil mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan, selalu bersedia memberikan sumbangan pikiran dan tenaga dengan ikhlas kepada instansi, dan selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. 2) Memperhatikan indikator ketaatan dan kepatuhan. Perbaikan bisa dilakukan memperhatikan dosen agar tidak melanggar aturan yang ditetapkan, selalu mentaati peraturan kedinasan yang berlaku, dan selalu menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan. 3) Memperhatikan indikator kejujuran. Perbaikan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan dosen agar senantiasa melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya dan selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa. 4) Memperhatikan indikator sikap kerja. Perbaikan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan dosen agar selalu menunjukkan kreatifitas ketika bekerja dan selalu bersikap profesional di tempat kerja.

## **5. PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah  $Y=30,957+0,288X$  yang mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap loyalitas dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon.
2. Hasil uji t dapat menunjukkan nilai 0,176 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,005 dengan demikian dapat disimpulkan variabel X (Pengawasan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Loyalitas).
3. Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,050 dengan demikian maka pengawasan mempengaruhi loyalitas dosen sebesar 5% dan sisanya yakni 95% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.
4. Peningkatan pengawasan kepada dosen dapat dilakukan dengan cara memperhatikan penentuan ukuran pelaksanaan, mengadakan tindakan korektif dan memberikan penilaian.
5. Mempertahankan bahkan meningkatkan loyalitas dosen dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator bertanggung jawab, ketaatan dan kepatuhan, kejujuran, serta sikap kerja.

### 5.2. Saran

Penelitian serupa di masa mendatang tetap penting dilakukan dengan mempertimbangkan variabel lain yang berdasarkan pendekatan empiris mempengaruhi loyalitas kerja pegawai. Selain itu penguatan metode penelitian juga perlu dilakukan agar informasi yang diperoleh lebih detail dan akurat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Butar Butar A. F., 2021. Pengaruh Kepribadian dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Bagian Keamanan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Skripsi. Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Drever, James, 2006. *Evaluating Circle Time as a Support to Social Skill Development* (Penerjemah Nancy Simanjuntak).
- Fahmi, I. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. 2017. Manajemen. Edisi Revisi 2. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendry, R. S. M. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Pengawasan Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 2(1), 174-189.
- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Skripsi-Tidak Dipublikasikan. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kadarisman, M. 2014. Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kartono, K. 2002. Pimpinan dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. 2016. Manajemen Personalialia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangestu, D., Goh, T. S., Subiantoro, N., & Syawaluddin, S. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2414-2421.
- Putra, C. S., Fitriani, A. D., & Simanjorang, A. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsu Mitra Medika Medan. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*, 4(2), 80-85.
- Saydam, G. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudimin. T. 2003. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, Vol. 12 (No. 11), 3-8.