

Pengaruh Semangat Kerja Dan Pengawasan Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas
Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Labuhanbatu Utara

Raja Saul Marto Hendry

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email : rajasaul365@gmail.com

Corresponding Mail Author : rajasaul365@gmail.com

Abstract : Currently there are still many employees who do not have the spirit of work and the spirit of work and do not really like the supervision of performance conducted by the organization where he works so that many employees who do their jobs in a hurry and not conscientious yag can lead to decreased performance in the organization which ultimately have a negative ; 2) to determine the relationship of supervision of loyalty to the Financial Management Agency and labuhabatu regional assets; 3) to determine the relationship of motivation, and simultaneous or joint supervision of loyalty to the Financial Management Agency and labuhabatu regional assets. This study is a study with probability sampling or sample available that as many as 66 samples of respondents from a total population of 80 employees determined using slovin formula with an error rate of 5%. This Data is processed using SPSS (Statistical product and service solution). The results showed that partially morale has a significant positive influence on loyalty with signifikan ($0.000 < 0.05$); supervision has a significant positive influence on semangat work with signifikan ($0.000 < 0.05$); simultaneously or together variable morale and supervision has a significant positive influence on loyalty with signifikan ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Morale, Supervision, Loyalty.

I. Pendahuluan

Manfaat Loyalitas perlu untuk dipelajari karena manfaat ini mengukur tinggi-rendahnya Loyalitas .Menurut Maier seseorang yang memiliki Loyalitas tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar mennginginkannya.Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat untuk berkelompok.Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja juga memiliki Semangat Kerjadan dorongan kerja. Semangat Kerja akan terbentuk apabila seseorang memiliki keinginan atau minat untuk mengerjakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten labuhan batu di bagian sumber daya manusia secara tepat digunakan semangat kerja sebagai pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu dan pendorong yang bersumber dari luar diri pekerja dengan suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dengan semangat kerja tersebut diharapkan kepada karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten labuhanbatu utara agar lebih aktif lagi berpartisipasi dalam aktivitas perusahaan, segingga

kebijakan-kebijakan yang diambil perusahaan dapat memberi arti dan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Semangat Kerja dapat dikemukakan pengertian menurut Susilo Martoyo, dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa Semangat Kerja dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Labuhanbatu utara merupakan unsur pendukung tugas bupati yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Labuhanbatu utara merupakan lembaga teknis daerah dan bagian dari perangkat daerah kabupaten yang mempunyai tugas-tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pengelolaan keuangan dan asset daerah.

Setelah mengadakan observasi ada beberapa hal yang akan menjadi alasan utama sehingga penulis mengambil judul “Analisis pemberian Semangat Kerja dan Pengawasan bagi pegawai terhadap Loyalitas pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten labuhanbatu utara” penulis akan mengadakan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten labuhanbatu utara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Semangat Kerjakerja terhadap Loyalitas karyawan yang berkualitas dibutuhkan sumber daya yang mampu dalam bidangnya masing-masing. Tinggi rendahnya Semangat Kerjakerja sumber daya manusia dalam memberikan Loyalitas berkualitas dapat diukur sejauh mana efektifitas dan efisiensi dalam memberikan Semangat Kerja sehingga menimbulkan rasa kepuasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Labuhanbatu utara. Berdasarkan hal tersebut penulis akan membuat sebuah penelitian yang berjudul “Analisis pemberian Semangat Kerja dan Pengawasan bagi pegawai terhadap pembangunan Loyalitas pegawai terhadap Loyalitas pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

II. Landasan Teori Dan Metode Penelitian

Landasan Teori

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1	(Syafrina & Manik, 2020)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan	Variabel terkait yang digunakan adalah semangat kerja pegawai merupakan dengan Melakukan pekerjaan secara lebih giat dan rajin, sehingga dengan demikian pekerjaan yang dilakukan dapat diharapkan lebih efektif dan efisien serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Maka disimpulkan bahwa

			menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dapat diterima.
2	(Sudibya & Sudharma, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Serta Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat disarankan hal-hal Semangat Kerjadari atasan dapat berjalan dengan baik apabila ada koordinasi dan kerja sama antar semua pegawai instansi. Pimpinan diharapkan dapat menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh bawahannya agar efektifitas kerja dapat tercapai. Tetapi tidak hanya dari atasan saja, antar pegawai juga diharapkan terjadi koordinasi yang positif dalam bekerja sesuai dengan standar kantor sehingga tujuan akan tercapai. Pegawai hendaknya meningkatkan Loyalitas dengan menjalankan disiplin waktu yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang masuk kantor tidak tepat waktu sesuai dengan aturan.
3	(Riyanto et al., 2017)	<i>The Impact Of Working Motivation And Working Environment On Employees Performance In Indonesia Stock Exchange</i>	Semangat Kerjamempertanyakan bagaimana tenaga dan potensinya mengarahkan bawahan untuk bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang dimaksudkan. (Surjosuseno, 2015) sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien Semangat Kerjakerja signifikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	(Hamonangan & Mustafa,	Pengawasan Kinerja Badan Permusyawaratan	Bagian yang menjadi kurangnya kinerja BPD adalah 1) Dalam pelaksanaan

	2015)	Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan an Desa	Fungsi menetapkan peraturan desa belum sepenuhnya terlaksana dengan baik karena terdapat adanya hambatan dalam pelaksanaannya yaitu sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan fungsi. 2) Dalam pelaksanaan fungsi menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat belum terlaksana dengan baik disebabkan karena masyarakat belum sepenuhnya memahami fungsi-fungsi yang diembankan oleh BPD, dimana sering terjadi kesalahpahaman atau perbedaan antara masyarakat dengan pengurus BPD dan menampung dan menindak lanjut aspirasi.
	(Lumentah et al., 2015)	Pengawasan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa	Pengawasan kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang pegawai. dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan pelayanan publik di kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa dilihat dari semua indikator yang dipakai dalam penelitian ini masih dalam kategori cukup baik. Ini artinya pencapaian kinerja bagi para pegawai masih belum maksimal. Sehubungan dengan hal tersebut maka hal-hal yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.
	(Priatna, 2020)	<i>Evaluation Of Education And Training Program For Civil Servants: A New Approach To Improving Employee Productivity</i>	Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bernardin yaitu alokasi sumber daya manusia, penilaian dan Pengawasan termasuk diklat & pengembangan (Diklat). Dengan demikian dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Pelaksanaan program diklat berpengaruh terhadap produktivitas kerja PNS dan pengaruh pelaksanaan program diklat lebih

			dominan, hal ini dikarenakan pelaksanaan program diklat lebih sering dan lebih banyak. dapat diterapkan meskipun masih terkesan teoritis. pekerjaan pegawai negeri. Oleh karena itu, program pendidikan dan pelatihan yang tepat akan berdampak pada peningkatan produktivitas PNS.
	(Hilaluddin et al., 2020)	<i>Employee Performance Evaluation System for Work Effectiveness at the Bone and Transmigration Office of the District of Bone Regency of South Sulawesi, Indonesia</i>	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan 1) Sistem penilaian kinerja pegawai pada Dinas Bone dan Transmigrasi Kabupaten Bone sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku pimpinan, 2) Efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bone ditentukan oleh keterampilan kerjanya.

Pengertian Semangat Kerja

Dari penelitian “Pengaruh Semangat Kerjaterhadap Loyalitas Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang” oleh Yetty Komala Sari, Semangat Kerjamerupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa Latin, *Movere*, yang berarti “bergerak”.Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan Semangat Kerjamemadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan Semangat Kerjaterutama berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan, Sari(2020)

Kemudian Syafrina & Manik (2020)mengungkapkan bahwa penilaian pekerjaan berhubungan denganSemangat Kerjayang menjadis suatu keahlian, untuk mengarahkan pegawai dan organisasi supaya mau bekerja secara berhasil, sehingga kemauan para pegawai/karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapaiSyafrina & Manik (2020)

Semangat Kerjamenurut Syafrina & Manik (2020)yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan melalui Disiplin Kerja upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan pegawai tertentu.

Demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, karyawan memerlukan Semangat Kerja untuk bekerja lebih rajin.

Dengan Semangat Kerjakerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, Semangat Kerjamerupakan sebuah masalah yang harus diperhatikan pula dalam organisasi. Novrihan Leily Nst(2019)

Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat Kerjaseorang pegawai untuk bekerja bisanya didasarkan pada kebutuhan yang berbeda. Sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda. Semangat Kerjajuga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain:

1. Faktor individual, terdiri dari : kebutuhan (need), tujuan (goals), sikap (attitude), dan kemampuan (ability)
2. Faktor organisasional, sementara faktor organisasional meliputi : pembayaran gaji (pay) , keamanan pekerjaan (job security), hubungan sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise) dan pekerjaan itu sendiri (job it self)

Pengertian Pengawasan

Istilah Pengawasan disamakan dengan penaksiran (appraisal), Pemberian angka (rating) dan penilaian (assessment). Pengawasan kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik. Pengawasan kinerja membantu pimpinan untuk mengambil keputusan dalam suatu kebijakan, nilai yang dihasilkan dari Pengawasan membuat suatu kebijakan bermanfaat bagi pelayanan publik.

Pengawasan itu terdapat di berbagai bentuk bidang, misalnya pada bidang Pengawasan kerja. Untuk meningkatkan kemajuan berjalannya sebuah pemerintahan, diperlukan Pengawasan kinerja. Hal ini dikarenakan Pengawasan kerja dapat menimbulkan dorongan dan Semangat Kerjakerja untuk pimpinan atau bawahan . Dengan adanya Pengawasan kerja, akan berjalan sebuah rencana yang di rencanakan sesuai dengan prosedur yang telah disepakati. Pengawasan kerja yang diperlukan adalah sebagai sebuah rencana yang ada pada diri mereka untuk menciptakan sebuah lembaga pemerintahan yang memiliki kinerja sesuai dengan aturan yang telah berlaku. Pengawasan kinerja pegawai dilakukan untuk melihat sejauh mana perkembangan pegawai dalam mengelola dan menjalankan kinerjanya dalam lembaga pemerintahannya.

Performance evaluation in public service organizations is full of theoretical, methodological and practical issues that arise in any discussion of democracy. Some of these problems are discussed in this article (Ekonomi et al., 2015)

Pengawasan kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang pegawai. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan pegawai dan sekaligus dapat memberikan *feedback*.

Pengertian Loyalitas

Menurut (Sari, 2020) mengatakan bahwa Loyalitas adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai

tujuan bersama. Loyalitas adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Indikator yang digunakan dalam kuisioner meliputi kegairahan atau antusiasme, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat untuk berkelompok (Sari, 2020)

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang penulis temukan bahwa terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa Loyalitas berpengaruh signifikan/positif terhadap kinerja seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kasus et al., 2016) dan (Lingkungan & Semangat, 2016)(Pratama & Wardani, 2018)

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa Loyalitas adalah suatu kondisi yang muncul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan individu atau manusia tersebut melakukan pekerjaan dalam suasana yang membahagiakan sehingga mereka bekerja dengan tekun.

Indikator Loyalitas yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2015:4) dalam Amalia (2020), Loyalitas karyawan berkaitan dengan produktivitas karyawan (professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak menunda pekerjaan, mempercepat pekerjaan), tingkat absensi (cuti, keterlambatan, alfa, sakit), tingkat perpindahan karyawan (setia terhadap perusahaan, senang bekerja didalam perusahaan), kerusakan (tingkat kerusakan), kegelisahan karyawan (tingkat kegelisahan), tuntutan dari karyawan (tingkat tuntutan), dan pemogokan kerja oleh karyawan.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Semangat Kerjaterhadap Loyalitas

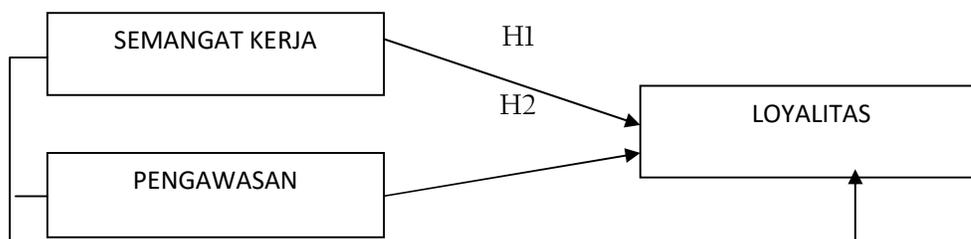
Semangat Kerjatersebut akan terbentuk bila seseorang mempunyai rasa ingin atau minat dalam melaksanakan pekerjaannya. Ynag lebih penting oleh karyawan yaitu seharusnya bekerja untuk perusahaan bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka ingin dapatkan. Seseorang akan dikatakan memiliki Loyalitas buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja. Dengan adanya Loyalitas maka karyawan akan saling bekerja sama, saling membantu, dan tidak bersaing atau saling menjatuhkan. Loyalitas menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan antar karyawan dalam berbagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan Loyalitas bagi karyawan itu sendiri.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Loyalitas

Mengidentifikasi dan menilai aspek/kegiatan pelaksanaan pekerjaan untuk memenuhi kesuksesan perusahaan dengan Loyalitas dan meningkatkan kebersamaan antar sesama karyawan.

Pengaruh Motivasi, Pengawasan terhadap Loyalitas Karyawan

Semangat Kerjaadalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik yang memerlukan Semangat Kerjadan Pengawasan yang berguna untuk menguji efektivitas dan produktivitas dalam membangun Loyalitas pegawai atau karyawan.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: Semangat KerjaKoreksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten labuhanbatu utara.

H2: Pengawasan berpengaruhpositif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten labuhanbatu utara.

H3: Semangat KerjaKoreksi, Pengawasan berpengaruhpositif dan signifikanterhadap Loyalitas pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten labuhanbatu utara.

Metode Penelitian

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable merupakan penjelasan dari masing-masingvariabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti ialah :

1. Variabel Bebas (Independen Variabel) disebut dengan variabel perlakuan, kausa, resiko, variabel stimulus, antecedent, variabel pengaruh, treatment yang mempengaruhi perubahan timbulnya variabel terikat. Variabel Semangat Kerja(X1) Variabel Pengawasan (X2)
2. Variabel Terikat (Dependen Variabel) variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas, karna variabel terikat dipengaruhi variabel independen atau variabel bebas adalah Loyalitas (Y).

Tabel 2. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Semangat Kerja(X1)	Semangat Kerjaadalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang.	1) Dorongan agar mencapai sebuah tujuan 2) Semangat dalam kinerja 3) Inisiatif yang tinggi 4) Memiliki tanggung jawab	Likert

		5) Mempunyai hubungan kemanusiaan	
Pengawasan (X2)	Pengawasan kinerja membantu pimpinan untuk mengambil keputusan dalam suatu kebijakan, nilai yang dihasilkan dari Pengawasan membuat suatu kebijakan bermanfaat bagi pelayanan publik.	1. Tanggung Jawab 2. Ketepatan Waktu 3. Keterampilan 4. Komunikasi	Likert
Loyalitas (Y)	Loyalitas adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dalam mencapai tujuan bersama.	1)absensi, 2)kerja sama, 3)kepuasan kerja, 4)kedisiplinan, 5)kegairahan kerja,	Likert

Sumber :data diolah, 2021

Analisis Deskriptif

Regresi linear berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam menarik sebuah kesimpulan tentang karakteristik populasi yaitu dengan menggunakan data sampel. Regresi linear berganda digunakan agar mengetahui berapa besarnya pengaruh motivasi, evaluasi dan Loyalitas secara bersama-sama dalam suatu persamaan regresi linear berganda. Dalam teknik ini digunakan lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat, dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana : Y = Loyalitas karyawan

a = intercept / konstan

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X₁ = motivasi

X₂ = Pengawasan

E = standar eror 5%

1. Uji hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pembuktian empiris untuk mengkonfirmasi atau menolak sebuah opini ataupun asumsi dengan menggunakan data sampel.

Uji signifikan parsial (uji t)

Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu Semangat Kerja(X₁), Pengawasan (H₂), dengan variabel terikat yaitu Loyalitas (Y). bentuk pengujianya yaitu sebagai berikut :

1. $H_0 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu kualitas produk (X₁), harga (H₂), lokasi (X₃) dan kualitas pelayanan (X₄) dengan variabel terikat yaitu minat beli (Y).

2. $H_a \neq b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas bebas yaitu Semangat Kerja(X1), Pengawasan (H2), dengan variabel terikat yaitu Loyalitas (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a

Jika tingkat signifikan dibawah 0,1 maka H_o ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak menggunakan statistic f (uji f) dan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Perumusan hipotesisnya yaitu :

1) $H_o : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel – variabel bebas (*independen variabel*) secara bersama – sama terhadap variabel terikat (*dependen variabel*).

2) $H_a : b_1 = b_2 = b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel – variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_o diterima atau H_a ditolak.

b) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_o ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikan dibawah 0,1 maka H_o ditolak atau H_a diterima.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Analiss Regresi Berganda

Analisis data penelitian ini adalah analisi kuantitatif yang merupakan bentuk analisa yang berupa angka-angka dan dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menganalisis suatu hipotesis. Analisis data kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan, kemudian mengolahnya dan menyajikannya dalam bentuk tabel, grafik, dan output analisis lain yang digunakan untuk menarik kesimpulan sebagai dasar prngambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Untuk mempermudah dalam menganalisa peneliti menggunakan software SPSS(*Statistical Package for Social Science*).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	T	Sig. T
Konstanta	9,773	16,620	0,000
Semangat Kerja	0,215	4,220	0,000
Pengawasan	0,174	3,685	0,000
R-Square	0,564		
Adjusted R-Square	0,528		

F	68,420
Sig. F	0,000

Interpretasi Analisis regresi Berganda

Berdasarkan Tabel 4 pada nilai t_{hitung} yaitu sebesar 4,220 dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara parsial antar variabel X1 terhadap Y.

Melihat pada nilai t_{hitung} yaitu sebesar 3,685 dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara parsial antar variabel X2 terhadap Y.

Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Semangat Kerjaterhadap Loyalitas

Berdasarkan output coefficients uji hipotesis pertama diperoleh koefisien regresi variabel Semangat Kerjaterhadap Loyalitas sebanyak 0,215 dengan signifikan sebanyak 0,000 lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), bisa di dapatkan kesimpulan bahwasanya Semangat Kerjamempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas . Peristiwa ini membuktikan bahwa Semangat Kerjayang diimplementasikan pemimpin memberikan Loyalitas yang positif terhadap karyawan.

2.Pengaruh Pengawasan terhadap Loyalitas

Berdasarkan output coefficients uji hipotesis kedua diperoleh koefisien variabel Pengawasan sebanyak 0,174 dengan signifikan sebanyak 0,000 lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), sebab itu didapat kesimpulan bahwasanya Pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas . situasi ini membuktikan bahwasanya jika Pengawasan dalam perusahaan semakin meningkat dan rutin dilakukan maka dapat pula meningkatkan Loyalitas

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Motivasi, Pengawasan terhadap Semagat kerja pegawai badan pengelola keuangan dan aset daerah labuhabatu. Berdasarkan pengolahan dan analisis data di atas, dan sesuai tujuan penelitian skripsi ini, maka penelitian ini memberikan hasil sebagai berikut:

1.Pengaruh Semangat KerjaTerhadap Loyalitas

Hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa Semangat Kerjamemiliki pengaruh yang positif terhadap Loyalitas maka dari itu pemimpin dalam suatu perusahaan harus memiliki citra khas dirinya sendiri yang dapat mengembangkan karyawannya dan mampu memberikan semangat dalam bekerja kepada karyawannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Syafriana & Manik, 2020) yang menyatakan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh terhadap Loyalitas . Hal ini dinyatakan dengan melihat nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang dimana hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi Semangat Kerjaseorang karyawan untuk bekerja maka dapat mempengaruhi semangatnya dalam melakukan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Loyalitas

Hasil analisis penelitian ini juga menyatakan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh yang positif terhadap Loyalitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Hilaluddin et al., 2020) yang menyatakan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh terhadap Loyalitas. Hal ini dinyatakan dengan melihat nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang dimana hal ini menjelaskan bahwa Pengawasan kerja apabila dilakukan rutin dan dengan baik dapat mempengaruhi Loyalitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar selalu mendapatkan hasil yang memuaskan.

3. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Terhadap Loyalitas

Hasil analisis penelitian ini juga menyatakan secara simultan atau bersama terdapat pengaruh positif Semangat Kerjadan Pengawasan terhadap Loyalitas, hal ini dinyatakan dengan melihat nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kedua variabel tersebut dinyatakan saling mendukung dan berpengaruh terhadap Loyalitas pegawai pada badan pengelola keuangan dan aset daerah labuhanbatu.

V. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data motivasi, Pengawasan, dengan Loyalitas secara parsial maupun secara simultan pada pegawai badan pengelola keuangan dan aset daerah labuhanbatu utara, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Semangat Kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai badan keuangan dan aset daerah labuhanbatu utara. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,215 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yang diharapkan ($< 0,05$). Semangat Kerjamerupakan sumber alasan utama untuk melakukan aktifitas maupun pekerjaan, maka dari itu Semangat Kerjamerupakan hal paling utama yang dimiliki karyawan dalam bekerja agar lebih memiliki semangat dalam bekerja.
2. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai badan keuangan dan aset daerah labuhanbatu utara. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat koefisien korelasi yang diperoleh yang itu sebesar 0,174 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yang diharapkan ($< 0,05$). Pengawasan kerja merupakan suatu komponen yang perlu diterapkan oleh suatu organisasi, semangat seringnya dilakukan Pengawasan kerja oleh organisasi maka karyawan dapat selalu meningkatkan kinerjanya melalui Loyalitas yang diberikan oleh organisasi.
3. Motivasi, Pengawasan memiliki pengaruh secara simultan atau bersama terhadap Loyalitas, kedua variabel saling mempengaruhi dan mendukung variabel dependent yaitu Loyalitas pegawai pada badan pengelola keuangan dan aset daerah labuhanbatu. Dengan demikian maka badan pengelola keuangan dan aset daerah labuhanbatu harus tetap memperhatikan Semangat Kerjadan Pengawasan dalam organisasinya agar dapat semakin meningkatkan semangat kerja karyawan agar selalu mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan.

Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah:

1. Bagi pimpinan organisasi untuk tetap memperhatikan Loyalitas karyawan, karena variabel Loyalitas ini memiliki kontribusi terhadap Semangat Kerjadan Pengawasan kerja.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi semangat kerja agar mendapatka hasil yang lebih baik.
3. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel gaya kepemimpinan sebagai faktor yang mempengaruhi dan Pengawasan.

VI. Daftar Pustaka

- Abdurrahman, J. (2017). *Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintah*. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 151–165.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Amalia, D. (2020). *EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ETHOS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN KOLESE KANISIUS*. 94–114.
- Atmaja, J. (2018). *Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Pada Bank BJB*. *Jurnal Ecodemica*, 2(1), 49–63. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2713>
- Auliana, R., Sendjaja, S. D. P. D. (2015). *Pengaruh Semangat Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana Kab. Tuban*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. [http://jurnal.unmer.ac.id/jbm/article/download/70/11%0Ahttp://repository.unpas.ac.id/5617/6/BAB III nita -](http://jurnal.unmer.ac.id/jbm/article/download/70/11%0Ahttp://repository.unpas.ac.id/5617/6/BAB%20III%20nita)
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). *the Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang*. 1(1), 64–70. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>.
- Di, T., Periode, B. E. I., Ekonomi, F., Manajemen, J., Kunci, K., Dar, T. D., & Makanan, I. (2017). *Analisis Pengaruh Leverage Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Sub Industri Food and Beverages Yang Terdaftar Di Bei (Periode 2012-2015)*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18382>
- Djendoko, D. (2014). *Semangat Kerja*. 12–24. <http://dewey.petra.ac.id>.
- Ekonomi, F., Tamansiswa, U. S., Ekonomi, F., & Tamansiswa, U. S. (2015). *PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI BATIK DI JOGJAKARTA*. *Jajuk Herawati, Prayekti*. 1(1).
- Fibriany, F. W., & Oktaviani, N. H. (2019). *PENGAWASAN HASIL PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Bank Bukopin)*. *Jurnal*

- Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 141–150.
<https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6140>
- Hamonangan, A., & Mustafa, W. (2015). *Pengawasan Kinerja Badan Permusyawaratan Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA*, 3(2), 143–159.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & M. Shabri Abd.Majid. (2017). *Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh*, 6(2), 218–239.
- Hilaluddin, M., Hamzah, D., & Mawiah, A. T. (2020). *Employee Performance Evaluation System for Work Effectiveness at the Bone and Transmigration Office of the District of Bone Regency of South Sulawesi, Indonesia.... Interdisciplinary Journal of ...*, 3(2), 45–56.
<http://gnosijournal.com/index.php/gnosi/article/view/59>
- Husni, Said, M., & Faisal. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho)*. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 88–98.
- Kecamatan, D. I., Kabupaten, R., & Tenggara, M. (2017). *Pengawasan kinerja pelayanan publik pada masa pandemi covid 19 di kecamatan ratahan kabupaten minahasa tenggara*.
- Lingkungan, P., & Semangat, D. A. N. (2016). *LEMBANG*. II(1), 40–51.
- Lumentah, J., Posumah, J., & Ogotan, M. (2015). *Pengawasan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa*. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(031), 1383.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai*. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mu, A. (2019). *Landasan Teori Semangat Kerja*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Munandar, M. (2015). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. 7–23.
- Novrihan Leily Nst, Se, M. S. J. (2019). *Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pemeriksa Rantau prapat*. 686(X).
- Performance, F., Assets, N.-P., & Morale, E. (2020). *A Comparative Study on Public & Private Sector Banks : A Special Reference to A Comparative Study on Public & Private Sector Banks : A Special Reference to Financial Performance , Non- Performing Assets and Employee Morale*. August. <https://doi.org/10.46528/JK.2020.V10I08N02.11>
- Perumahan, D., Kawasan, D. A. N., & Kabupaten, P. (2020). *Jurnal manajemen dewantara*. 4(2), 114–122.
- Pramiana, O. (2018). *Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pt Bpr Pahalapakto*. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 3(2), 1–13.
<https://doi.org/10.34203/jimfe.v3i2.642>

- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Pribadi, T., Effendi, I., & Suryani, W. (2020). *The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 3(1), 247–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.741>
- Priatna, D. K. (2020). *Evaluation of Education and Training Program for Civil Servants: a New Approach To Improving Employee Productivity*. *Sosiohumaniora*, 22(3), 274. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v22i3.28500>
- Produktivitas, T., Karyawan, K., Pt, P., & Bisnis, I. (2020). *Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja the Influence of Work Morale and Work Discipline on Employee Productivity At Pt . Garuda Zebec*. 06(02), 1–7.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance*. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Sari, Y. K. (2020). *Pengaruh Semangat Kerjaterhadap Loyalitas Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 54–64. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.8>
- Sigit, K. N., & Kustiyono. (2020). *Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di.1(2)*, 34–40.
- Siamena, E., Sabijono, H., & Warongan, J. D. (2017). *Pengaruh Sanksi Perpajakan Dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Manado*. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 917–927. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.18367.2017>
- Sibarani, H., & Mardika, N. H. (2020). *Pengaruh Insentif Dan Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Amtek Engineering Batam*. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 4(1), 11–20.
- Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerjaserta Kompensasi Terhadap Loyalitas serta Kompensasi*. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 533–564.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan*. *Jurnal Niara*, 13(1), 209–217. <https://doi.org/10.31849/niara.v13i1.3243>
- Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., (2015). *DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti, Bogor)*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>

Yenti, S. (2019). *Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Pesisir Selatan*. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 79. <https://doi.org/10.24036/jess/vol3-iss2/184>.