

**PENGARUH PENGAWASAN DAN EVALUASI KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO**

**Oleh  
HANS MAMULA  
E21.15.194**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENGARUH PENGAWASAN DAN EVALUASI KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO**

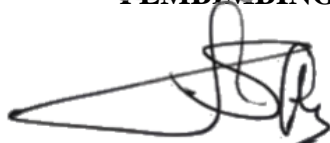
Oleh:

**HANS MAMULA  
E2115194**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
dan Telah di Setujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo, 13 Juni 2021

**PEMBIMBING I**



**Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si**  
**NIP:196707231992032006**

**PEMBIMBING II**



**Syamsul, SE., M.Si**  
**NIDN: 0921108502**

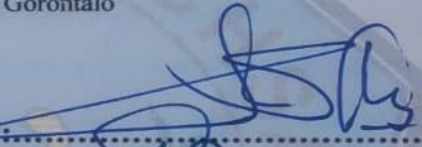


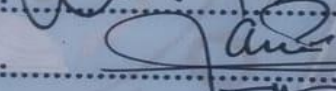

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH PENGAWASAN DAN EVALUASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO

OLEH

HANS MAMULA  
E21.15.194

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Hj. Juriko Abdulsamad, M.Si : 
2. Syamsul, SE., M.Si : 
3. Poppy Mu'jizat, SE., MM : 
4. Wiwin L. Husin, SE., M.Si : 
5. Syaiful Pakaya, SE., MM : 

Mengetahui :

  
**Dekan Fakultas Ekonomi**  
  
  
**Dr. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN: 0928116901

  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
  
  
**Syamsul, SE., M.Si**  
NIDN: 0921108502

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan secara acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, 13 Juni 2021  
Yang Membuat Pernyataan



Hans Maimula  
E21.15.194

## **ABSTRACT**

### **HANS MAMULA. E2115194. THE EFFECT OF WORK SUPERVISION AND WORK EVALUATION ON THE EMPLOYEE LOYALTY AT THE CIVIL REGISTRY SERVICE OFFICE OF GORONTALO CITY**

*This study aims to find out the effect of work supervision (X1) and work evaluation (X2) on employee loyalty (Y) at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The determination of the population and sampling techniques used in this study is the Census method. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analytical method employs path analysis. The result of the first test shows that the work supervision (X1) and work evaluation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the employee loyalty (Y) at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City, namely 0.960 or 96.0%. The result of the second hypothesis shows that work supervision (X1) partially has a positive and significant effect on employee loyalty (Y) at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City by 0.577 or 47.7%. The result of the third test shows that work evaluation (X2) partially has a positive and significant effect on employee loyalty (Y) at employee loyalty (Y) at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City at 0.509 or 50.9%.*

*Keywords: work supervision, work evaluation, employee loyalty*

## ABSTRAK

### **HANS MAMULA. E2115194. PENGARUH PENGAWASAN DAN EVALUASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh pengawasan (X1) dan evaluasi kerja (X2) terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X1) dan evaluasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. yaitu sebesar 0,960 atau 96,0%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo yakni sebesar 0,577 atau 57,7%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa evaluasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo yakni sebesar 0,509 atau 50,9%.

Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Evaluasi Kerja, Loyalitas Kerja

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **“MOTTO”**

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri  
( QS. Ar-Ra'd 13:11)

Terasa sulit ketika aku merasa harus melakukan sesuatu. Tetapi,  
menjadi mudah ketika aku menginginkannya.  
(Annie Gottlier)

Bukan kesulitan yang membuat takut, tetapi ketakutan yang membuatku sulit , namun selama kita selalu berusaha dan berdo'a kepada allah pasti ada jalan untuk kita lalui, tidak ada yang namanya takut untuk gagal. Karena setiap kegagalan adalah langkah dari sebuah keberhasilan. Selama masih ada komitmen.

### **(HANS MAMULA)**

### **“PERSEMBAHAN”**

atas Ridho-Nya kupersembahkan karya ini sebagai  
rasa terima kasihku kepada kedua orang tuaku,  
Ayahku (Ben Mamula) dan Ibuku (Alm, Ruslin Yusuf) yang telah  
melahirkan, membesarkan, membimbingku, dan tiada henti memberikan  
do'a, motivasi serta cinta dan kasih sayang. untuk saudaraku tercinta  
yang tiada hentinya memberikan dukungan dan do'a, serta teman-  
temanku yang selalu menemani baik suka maupun duka.  
Semoga limpahan rahmat dan cinta kasih Allah SWT selalu disertakan  
Aamiin Yaa Robbal Alaamiin.

**ALMAMATERKU TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TEMPATKU MENIMBA ILMU  
2021**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan hasil penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Evaluasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Usulan penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan keningkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Sekaligus pembimbing II, Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M,Si selaku pembimbing I, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.



Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, 13 Juni 2021

Hans Mamula  
E21.15.194

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PENYATAAN .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN .....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
 BAB II TINJUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS .....	9
2.1 Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1 Pengertian pengawasan kerja .....	9
2.1.2 Pengawasa Efektif.....	10
2.1.3 Dimensi dan Indikator Pengawasa .....	13
2.1.4 Pengertian Evaluasi Kerja .....	14
2.1.5 Dimensi dan Indikator Evaluasi Kerja .....	16
2.1.6 Pengertian Loyalitas .....	17
2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai ....	18
2.1.8 Indikator Loyalitas .....	20
2.1.9 Penelitian terdahulu.....	22
2.2 Kerangka Pemikiran .....	23
2.3 Hipotesis .....	24
 BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....	 25
3.1 Objek Penelitian .....	25
3.2 Metode Penelitian .....	25
3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan .....	25
3.2.2 Operasionalisasi variable penelitian .....	26
3.2.3 Populasi dan Sampel .....	27
3.2.4 Jenis dan sumber data.....	28

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	30
3.2.7 Metode Analisis Data .....	34
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	37
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo .....	37
4.1.2 Visi dan Misi .....	38
4.1.3 Tugas dan Fungsi serta Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo .....	39
4.2 Hasil Penelitian .....	47
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden .....	47
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian.....	49
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	54
4.2.4 Analisis Data Statistik .....	56
4.3 Pengujian Hipotesis .....	57
4.3.2 Pengawasan Kerja dan Evaluasi Kerja secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo (Y) .....	57
4.3.3 Pengawasan kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas pegawai (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.....	58
4.3.4 Evaluasi kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas pegawai (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.....	58
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
4.4.1 Pengawasan kerja (X1) dan Evaluasi kerja (X2) secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas pegawai (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo .....	59
4.4.2 Pengawasan kerja secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas pegawai (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo .....	61
4.4.3 Evaluasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Catatan	

Sipil Kota Gorontalo .....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68

## DAFTAR TABEL

1.1 Repakitulasi daftar absensi pegawai kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kota gorontalo tahun 2019 .....	5
3.1 Operasionalisasi Variabel Pengawasan dan Evaluasi Kerja.....	26
3.2 Operasionalisasi Variabel Loyalitas pegawai .....	26
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner .....	27
3.4 Populasi penelitian.....	28
3.5 Koefisiensi korelasi .....	32
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur .....	48
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
4.4 Kriteria Interpretasi Skor .....	49
4.5 Tanggapan Responden Tentang Pengawasan kerja (X1) .....	50
4.6 Tanggapan Responden Tentang Evaluasi kerja (X2) .....	51
4.7 Tanggapan Responden Tentang Loyalitas pegawai (Y).....	52
4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan kerja (X1) .....	54
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Evaluasi kerja (X2) .....	55
4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas pegawai (Y) .....	55
4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Loyalitas pegawai (Y) .....	57

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran.....	22
3.1	Analisis Jalur.....	34
4.1	Struktur Organisasi Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kota Gorontalo ( berdasarkan PERDA No. 5 Tahun 2009 ) .....	46
4.2	Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian .....	70
Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval.....	76
Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian .....	88
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	94
Lampiran 5. Uji Hipotesis .....	98
Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel .....	100
Lampiran 7. Jadwal Penelitian .....	102
Lampiran 8. Surat penelitian .....	103
Lampiran 9. Surat balasan melakukan penelitian .....	104
Lampiran 10. Surat rekomendasi Bebas Plagiasi .....	105
Lampiran 11. Hasil Turnitin.....	106
Lampiran 12. Curicullum Vitae .....	108

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi harus melakukan banyak upaya untuk meningkatkan kinerja organisasinya, dengan harapan bahwa semua tujuan organisasi dapat tercapai sepenuhnya. Salah satu sumber daya yang dimiliki adalah sumber daya manusia. Meskipun manusia dianggap sebagai sumber daya, namun kenyataannya manusia juga sekaligus sebagai modal besar yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu bagian terpenting dari suatu organisasi, karena penerapan strategi dan teknologi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia sebagai ujung tombak perusahaan penggerak operasional organisasi tempat dimana manusia bekerja secara individu atau dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia menjadi penting dalam menuntun organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perusahaan dari ketidakpastian perubahan dari masa ke masa.

Pelaksanaan tugas instansi pemerintah telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keberadaan dan tata kelola pemerintahan daerah serta telah mengalami perubahan. Selain itu, pemerintah dapat mengubah paradigma yang tentunya membuka peluang dan tantangan bagi pemerintah daerah untuk membuktikan kemampuannya dalam menjalankan pemerintahan sendiri sesuai dengan potensi dan keunikan masyarakat setempat, serta maksud dan tujuan prinsip ekonomi daerah dalam pelaksanaannya. yaitu memberdayakan daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya (Eriswanto, 2017).

Upaya mensejahterakan masyarakat tentunya tidak terlepas dari pelayanan yang diberikan pemerintah kepada masyarakat. Pelayanan merupakan fungsi utama dan penting dari citra perangkat sebagai pelayan dana masyarakat di masyarakat. Tugas tersebut pada ayat keempat UUD 1945 secara tegas meliputi 4 (empat) aspek, antara lain perlindungan segenap bangsa Indonesia dan seluruh Indonesia dari pertumpahan darah, pembangunan masyarakat, pengajaran kehidupan negara, dan penyelenggaraan ketertiban dunia yang merdeka. selesai. , Perdamaian Abadi dan Keadilan Sosial (Lumi, 2015).

Pelayanan yang baik kepada masyarakat sangat tergantung pada tingkat komitmen terhadap hasil kerja para pegawai yang merupakan salah satu bentuk penjaminan good governance, sehingga sangat diperlukan adanya pegawai pemerintah tingkat tinggi yang sangat loyal terhadap perkembangan suatu organisasi. Loyalitas akan selalu membuat seseorang bekerja lebih keras bagi karyawannya untuk meningkatkan kualitas organisasi. Menurut Antonchic (Sungkono, 2017) loyalitas karyawan pada suatu organisasi diukur dari kepercayaan karyawan terhadap tujuan organisasi, menerima tujuan sebagai pekerjaannya untuk kebaikan bersama, dan terus mengabdikan pada organisasi.

Loyalitas terhadap organisasi mencerminkan sejauh mana seorang pegawai menentukan tempat kerjanya, yang ditunjukkan oleh kesediaannya untuk bekerja dan melakukan yang terbaik. Selain itu, loyalitas terhadap tempat kerja merupakan tindakan yang membuat keputusan yang jelas untuk tidak meninggalkan tempat kerja kecuali jika pegawai melakukan kesalahan yang serius. Hal ini dimaksudkan bahwa loyalitas merupakan dedikasi dan kemampuan untuk mendengarkan,



mengimplementasikan, dan melakukan sesuatu yang dicapai dengan kepastian yang maksimal. Keputusan dan wewenang harus tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai sehubungan dengan tugas dan tanggungjawab sehari-hari dan tugas yang ditugaskan.

Organisasi dalam mendorong tingkat loyalitas pegawai, maka tidak terlepas dari bentuk pengawasan yang dilakukan organisasi terhadap pegawainya. Pengawasan sangat dibutuhkan menjaga dan memastikan pegawai tetap menjalankan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada bawahan mampu mendorong bawahan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2012 : 112) bahwa pengawasan memantau pelaksanaan semua tindakan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Kontrol kerja bagi karyawan yang berkinerja baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan. Oleh karena itu penting untuk dapat membuat prosedur pemantauan yang baik dan tepat dari pimpinan organisasi. Pengawasan yang tepat dan adil akan mendorong penyampaian layanan publik.

Selain dari pengawasan kerja, juga terdapat evaluasi kerja yang menjadi faktor mempengaruhi loyalitas pegawai. Menurut Ruky (Setyarini, 2016:128) bahwa evaluasi kinerja adalah sistem penilaian periodik atas nilai seorang individu pegawai bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati/menilai prestasi kerjanya. Hasil evaluasi kinerja pegawai akan berdampak kepada kepuasan dan loyalitas anggota organisasi.

Menurut Rosidah, (2009:223-224) bahwa evaluasi kinerja (*performanceevaluation*) memainkan peran kunci dalam pengembangan dan produktivitas karyawan di organisasi publik. Padahal, penilaian kinerja merupakan wujud dari bentuk penilaian karyawan. Mengevaluasi hasil dapat memantau kinerja karyawan dan memberikan umpan balik pada saat yang bersamaan.

Badan Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo yang bertugas memberikan pelayanan kependudukan dan keluarga berencana kepada masyarakat dituntut untuk memberikan penyelenggaraan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Pelayanan dikatakan berkualitas apabila pemerintah memberikan pelayanan yang melebihi harapan masyarakatnya dan mutuatau kualitaas tersebut baik jika pemerintahmemberikan pelayanan yang setara dengan yang diharapkan segenap masyarakat, sebaliknya mutu tersebut tidak berkualitas jika masyarakat memperolehpelayanan yang kurang sesuai dengan harapan. Dengan kata lain, suatupelayanan yang berkualitas harus mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Menciptakan kualitas pelayanan pada Kantor Dinas Kependudukan, dan Catatan Sipil Kota Gorontalo tidak terlepas dari tingkat loyalitas dari pegawai dalam memberikan pelayanan. Permasalahan loyalitas pegawai dapat di lihat dari tingkat kehadiran pegawai di kantor. Berikut dapat di rangkum tabel kehadiran pegawai di Kantor Dinas Kependudukan, dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Tabel 1.1 Repakitulasi Daftar Absensi Pegawai Kantor Dinas Kependudukan, dan Catatan Sipil Kota Gorontalo Tahun 2019

Bulan	Cuti	Izin	Alpha	Sakit	DinasLuar	Jumlah ketidakhadiran
Januari	1	2	1	3	1	8
Februari	-	-	2	-	2	4
Maret	1	1	-	1	1	4
April	1	1	-	2	-	4
Mei	2	-	2	-	1	5
Juni	-	2	3	2	-	7
Juli	-	-	2	1	3	6
Agustus	-	3	-	-	2	5
September	1	2	3	1	-	7
Oktober	-	-	-	-	1	1
November	-	1	1	-	-	2
Desember	1	-	-	2	3	6
Jumlah	7	12	14	12	14	59

Sumber: Kantor Dinas Kependudukan, dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat kehadiran pegawai di kantor Dinas Kependudukan, dan Catatan Sipil Kota Gorontalo pada tahun 2019. Daftar tersebut terlihat bahwa selama 12 bulan kerja dari januari hingga Desember terdapat 59 jumlah ketidakhadiran pegawai di kantor dengan keterangan cuti, izin, alpha, sakit, dandinasluar. Jumlah ketidakhadiran pegawai dengan keterangan cuti sebanyak 7, izin sebanyak 12, alpha sebanyak 14, sakit sebanyak 12, dan dinas luar sebanyak 14. Jika melihat jumlah ketidakhadiran pegawai di kantor Dinas Kependudukan, dan Catatan Sipil Kota Gorontalo mengindikasikan bahwa danya permasalahan loyalitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan, dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Selain itu, juga dilakukan wawancara dengan Bagian Sekretariat atas nama Ibu Marni Husain, SE, mengatakan bahwa di kantor Dinas Kependudukan, dan Catatan Sipil Kota Gorontalo memang belum terdapat pengukuran tentang loyalitas pegawai, selama ini pegawai hanya di ukur kinerjanya

saja. Namun, tingkat kehadiran pegawai di kantor pada dasarnya sudah menjadi bagian dari loyalitas kerja pegawai, karena absensi pegawai sudah menjadi bagian peraturan yang harus dijalankan oleh setiap pegawai. Tingkat kehadiran juga dapat mewakili bagaimana pelaksanaan tanggung jawab pegawai di kantor. Begitupun halnya dengan kemauan pegawai dalam bekerja, karena semakin baik tingkat kehadiran pegawai maka semakin kuat kemauannya dalam melakukan pekerjaan,

Permasalahan loyalitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan, dan Catatan Sipil Kota Gorontalo diduga dipengaruhi oleh penerapan pengawasan kerja dan evaluasi kerja pegawai. Longgarnya pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Dinas Kependudukan, dan Catatan Sipil Kota Gorontalo kepada pegawainya membuat loyalitas pegawai semakin berkurang. Misalnya, pengawasan hanya dilakukan dalam bentuk apel pagi pada saat masuk kantor dan apel sore pada saat menjelang pulang kerja. Begitupun halnya dengan evaluasi kerja yang dilakukan setiap bulannya baik dari Kantor Dinas Kependudukan, dan Catatan Sipil Kota Gorontalo maupun dari lembaga eksternal, dimana hasil evaluasinya selalu memiliki kekurangan dan diarahkan untuk terus meningkatkan kinerja pelayanan publik, sehingga membuat pegawai merasa bahwa selama ini pekerjaannya belum baik, padahal sudah bekerja semaksimal mungkin. Hal tersebutlah yang membuat loyalitas kerja pegawai semakin berkurang.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Pengawasan dan Evaluasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka terdapat permasalahan yang penting :

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan (X1) dan evaluasi kerja (X2) secara simultan terhadap Loyalitas Kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
2. Seberapa besar Pengaruh Pengawasan (X1) secara parsial terhadap loyalitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh Evaluasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Loyalitas Kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh pengawasan dan evaluasi kerapegawai terhadap loyalitas kerja pegawai

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan malah di atas, maka terdapat tujuan yang ingin di capai, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan (X1) dan evaluasi kerja (X2) secara simultan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan (X1) secara parsial terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh evaluasi kerja (X2) secara parsial terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu pengawasan, evaluasi kerja, dan loyalitas kerja pegawai.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

##### **3. Manfaat Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Pengawasan Kerja**

Pengawasan kerja menurut Mac. Farland (Symbolon, 2010: 61) adalah proses yang berupaya untuk mengetahui apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sejalan dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang ditetapkan. Hal yang sama berlaku dari yang disampaikan oleh Siagian (2012: 112), bahwa pengawasan adalah memantau kinerja semua kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang membutuhkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif. Di bawah pengawasan, penyimpangan dapat dihindari sedini mungkin, tanpa pemborosan, rintangan, kesalahan, pencapaian tujuan dan penyelesaian tugas organisasi. Selain itu, pemantauan merupakan proses untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana semula, menilai pekerjaan apa yang telah dilakukan, mengevaluasi dan memperbaikinya jika diperlukan (Setorini, 2013: 197).

Dalam hal pengawasan di lembaga publik, Triatmodjo (2010: 5) mengacu pada apa yang disebut pengawasan, jika ada, fungsi pemerintah, yang merupakan bagian dari badan pengelola, dan fungsi organisasi pemerintahan, yang

merupakan bagian dari pemerintahan untuk memastikan dan menjamin tujuan, sasaran, dan fungsi organisasi dilakukan dengan benar sesuai dengan instruksi dan peraturan yang berlaku.

Menurut Terry (Fahmi, 2012: 138-139) apa yang dapat dicapai dapat ditentukan oleh rencana, yaitu dari perencanaan yaitu penerapan standar, pelaksanaan, evaluasi pelaksanaan dan perbaikan yang diperlukan. standar. Sementara itu, proses memastikan tujuan organisasi dan manajerial tercapai sesuai dengan Handoko (2008: 41). Ini juga merupakan penilaian terhadap organisasi / pekerjaan untuk memastikan bahwa organisasi / pekerjaan pengawas menjalankan fungsinya dengan baik dan memenuhi tujuan yang ditetapkan. Pengawasan adalah pemantauan, evaluasi, dan pelaporan rencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan untuk tindakan korektif untuk perbaikan lebih lanjut.

Dari pengertian pengawasan yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan langkah pengawasan yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa adanya langkah-langkah yang diperlukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan, mengevaluasi kinerja karyawan, dan untuk memastikan bahwa tujuan terpenuhi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.1.2 Pengawasan Efektif**

Pengawasan yang efektif menurut Sarvoto (2010: 28) yaitu

1. Ada elemen presisi di mana informasi harus dipandu dan dapat diandalkan
2. Tepat waktu, yaitu dikumpulkan, dikirim dan dievaluasi dengan cepat dan akurat di lokasi kegiatan perbaikan.



3. Dalam arti yang obyektif dan komprehensif, mudah dipahami.
4. Berfokus pada penyelesaian penyimpangan yang paling sering terjadi.
5. Secara ekonomi nyata, nilai dari sistem kendali harus rendah atau sama dengan manfaat yang diterima.
6. Realisme organisasi yang sejalan dengan realitas yang ada dalam organisasi.
7. Ini dikoordinasikan dengan alur kerja karena dapat mengarah pada operasi yang berhasil atau tidak berhasil dan menjangkau staf yang diperlukan.
8. Bersikaplah fleksibel, beradaptasi dengan situasi yang ada sehingga Anda tidak perlu membuat sistem baru saat kondisi berubah.
9. Sebagai pedoman dan praktek untuk dapat menentukan standar deviasi untuk menentukan koreksi yang akan dilakukan.
10. Diterima oleh anggota organisasi, serta mengarahkan perencanaan, tanggung jawab dan keberhasilan anggota organisasi untuk menjadi pedoman pelaksanaan kerja organisasi.

Kondisi untuk pemantauan dijelaskan oleh Symbolon (2010: 70), persyaratan untuk pemantauan yang efektif:

1. Pengawasan harus terkait dengan rencana dan situasi seseorang.

Sistem dan metode pemantauan harus dijelaskan / diadaptasi sebagai panduan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah direncanakan.

2. Pengawasan harus terkait dengan individu

Sistem informasi dan surveilans dirancang untuk membantu manajer surveilans tertentu dan harus menghubungi individu untuk memperoleh informasi ini. Informasi ini termasuk bendahara, manajer gudang, manajer proyek, dan sebagainya. diambil dengan cara berbeda tergantung pada kepribadiannya.

3. Harus menunjukkan penyimpangan jika pemantauan itu penting.

Upaya yang sangat penting untuk menyelaraskan manajemen dengan persyaratan efisiensi dan efisiensi adalah memastikan bahwa mereka ingin menunjukkan secara bilateral. Dengan kata lain, ini mungkin menunjukkan penyimpangan dari implementasi rencana berdasarkan prinsip pemantauan.

4. Pemantauan harus objektif

Pengendalian tujuan adalah pengendalian berdasarkan ukuran atau standar obyektif yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar objektif dapat bersifat kuantitatif (dapat dihitung) dan kualitatif (sulit dihitung). Secara sifatnya kuantitas, misalnya: harga satuan, volume dan volume pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dll. Jika menyangkut orang-orang yang memiliki sifat berkualitas, misalnya: program pendidikan dan pelatihan karyawan, program penelitian dan pengembangan administrasi publik, program penguatan pengawasan, dan sebagainya.

#### 5. Kontrol harus fleksibel (flexible)

Fleksibilitas pemantauan dapat dicapai dengan menerapkan berbagai rencana alternatif sesuai dengan kasusnya. Dalam praktiknya, pemantauan fleksibel hanya dapat digunakan untuk implementasi rencana fleksibel.

#### 6. Pengawasan harus ekonomis

Nilai kontrol harus diperkirakan. Biaya pengendalian agak efektif, jika manfaat sejalan dengan pentingnya pekerjaan, jika biaya dikendalikan tanpa biaya pengendalian, biaya biaya lebih kecil daripada risiko;

### 2.1.3 Dimensi dan Indikator Pengawasan

Menurut Siagian (2012:139-140) mengungkapkan bahwa proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua macam teknik, yakni :

#### 1. Pengawasan langsung (*direct control*)

ialah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk : (a) inspeksi langsung, (b) *on the spot observation*(pengamatan di tempat), (c) *on the spot report*(laporan di tempat), yang sekaligus berarti pengambilan keputusan *on the spot* pula jika diperlukan. Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan -terutama dalam organisasi yang besar- seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu sering pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

## 2. Pengawasan tidak langsung (*indirect control*)

ialah pengawasan jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk: (a) tertulis, (b) lisan, (c) tanpa pengawasan. Kelemahan dari pada pengawasan tidak langsung itu ialah bahwa sering para bawahan hanya melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain, para bawahan itu mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang diduga akan menyenangkan pimpinan

### 2.1.4 Pengertian Evaluasi Kerja

Evaluasi kerja adalah penilaian berkala sistematis atas nilai karyawan tertentu oleh seorang eksekutif atau organisasi yang berada dalam posisi untuk memantau / mengevaluasi kinerja. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mencapai maksud dan tujuannya, serta untuk mengetahui status perusahaan dan sejauh mana perusahaan mencapai tujuannya, terutama untuk mengetahui apakah ada keterlambatan atau penyimpangan yang dapat segera diperbaiki, untuk mencapai tujuan atau sasaran (Setyarini, 2016: : 128).

Menurut Dessler, (Rohmat, 2020: 81) Evaluasi kinerja atau *performance appraisal* adalah metode yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi dan menghargai kinerja. Evaluasi hasil terutama dilakukan untuk meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Evaluasi hasil dapat digunakan sebagai mekanisme. untuk mencapai tujuan perusahaan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Penilaian kinerja dapat menjadi faktor penting dalam pemenuhan hasil kerja karyawan dalam organisasi (Setyarini, 2016: 128).

Evaluasi dapat dikembangkan dalam berbagai bidang, misalnya dalam bidang evaluasi pekerjaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian produktivitas guna meningkatkan pertumbuhan dan ketepatan fungsi pemerintah. Hal ini karena mengevaluasi suatu pekerjaan dapat memberikan motivasi dan motivasi bagi pemimpin dan bawahannya untuk bekerja. Bahkan rencana yang direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang disepakati oleh evaluasi pekerjaan. Perkembangan lembaga publik dapat ditunjukkan dengan bagaimana suatu lembaga dapat dikelola dan dirancang secara khusus (Abdurrahman, 2017: 152).

Menurut Umar (2015: 43) Evaluasi kerja adalah proses untuk menentukan seberapa baik tugas tertentu telah dicapai, apakah keberhasilan ini berbeda dari kriteria tertentu atau tidak, dan untuk memberikan informasi tentang cara melacak perbedaan itu. Dengan demikian, terlihat jelas bahwa beberapa indikator diperlukan sebagai acuan, seperti yang ada dalam rencana kerja, untuk evaluasi. Program implementasi ini pada gilirannya akan diimplementasikan dan dievaluasi.

Evaluasi kerja adalah evaluasi kinerja program atau proyek multifaset. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tanggapan, hasil, dan dampak yang dihasilkan dari pelaksanaan suatu program atau proyek. Evaluasi pelaksanaan program atau proyek sebaiknya dilakukan dalam bentuk partisipasi kelompok yang bertujuan untuk melaksanakan program atau proyek. Evaluasi hasil harus difokuskan pada kinerja, bukan pada individu. Benarkah seorang software engineer tidak dapat mengekspresikan dirinya dengan baik jika karyanya

dikirimkan melalui email dan mengirimkan hasil karyanya yang telah selesai kepada seseorang yang tidak dikenalnya melalui email (Abdurrahman, 2017: 152)?

Evaluasi kerja adalah proses yang dirancang untuk menentukan keadaan suatu objek menggunakan alat, dan hasilnya dibandingkan dengan indikator untuk mendapatkan hasil. Moehariono (Kelatow, 2016: 372) berpendapat bahwa penilaian kerja merupakan alat yang baik untuk menentukan apakah karyawan telah mengumumkan hasil kerja yang memadai atau telah melakukan tindakan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

#### **2.1.5 Dimensi dan Indikator Evaluasi Kerja**

Menurut Rohmat, (2020:83) bahwa evaluasi kerja adalah dimensi suatu sistem untuk menilai dan mengetahui kualitas maupun kuantitas yang didapatkan oleh masing-masing pegawai. Adapun indikator evaluasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja, merupakan pencapaian yang diperoleh pegawai di dalam pekerjaannya
2. Pencapaian target, merupakan ketentuan yang telah diberikan oleh pegawai kemudian ia mampu memperolehnya.
3. Ide-ide, merupakan kemampuan pegawai dalam memberikan ide-ide cemerlangnya dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Kepuasan, merupakan kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pegawai.

5. Kedisiplinan, merupakan suatu kondisi ketatan pegawai terhadap aturan-aturan yang berlaku di kantor
6. *On Time*, merupakan kondisi dimana pegawai melakukan pekerjaan secara tepat tanpa menundah-nundah

#### **2.1.6 Pengertian Loyalitas**

Menurut Hamzah (Sungkono, 2017) bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi promosi pekerjaan, karena pegawai yang benar-benar terlibat dapat memberikan hasil yang bagus untuk memenuhi tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Budiman (Siska, 2017) loyalitas berasal dari kata dasar “*loyal*” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system/peraturan.

Istilah loyalitas ini sering didefinisikan sebagai pegawai yang benar-benar taat pada organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kejujuran yang tinggi dan mengikuti apa yang diperintahkan. Kebenaran dari masalah ini adalah komitmen pegawai terhadap perusahaan dengan cara yang sedemikian bertanggung jawab, sehingga pegawai tetap bersama perusahaan, baik perusahaan telah membuat kemajuan atau masa depan (Sungkono, 2017).

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, layanan, dan kepercayaan yang diberikan atau diarahkan kepada seseorang atau lembaga yang memiliki rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan layanan dan perilaku terbaik. (Siska, 2017). Sedangkan, menurut Antoncic (Sungkono, 2017) menyatakan bahwa Loyalitas pegawai dalam perusahaan diukur oleh kepercayaan pegawai terhadap tujuan perusahaan, menerima tujuan sebagai pekerjaan mereka sendiri untuk

kebaikan bersama, untuk tetap loyal kepada perusahaan. Pegawai yang sangat puas dengan pekerjaan yang dilakukan akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik, dan ini mutlak diperlukan untuk keberhasilan organisasi itu sendiri.

Menurut Hoiya Lai Wang (Andhara, 2015), dikemukakan bahwa semakin puas seorang pegawai mengetahui lingkungan kerja mereka, semakin besar kemungkinan pegawai tersebut akan mengembangkan rasa komitmen terhadap organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, menurut Cohen (Andhara, 2015) mengemukakan bahwa kesetiaan dapat tercermin dalam komitmen individu terhadap pekerjaan seseorang, kolega dan organisasi dan identifikasi pegawai yang memiliki komitmen untuk bekerja.

Berdasarkan pengertian loyalitas yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah sifat yang dimiliki oleh seorang pegawai dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan

#### **2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai**

Menurut Hermawan dan Riana (Sulistiowati, 2017:22-24) “menjelaskan bahwa ada empat faktor yang menentukan loyalitas pegawai diantaranya sebagai berikut”;

##### **a. Faktor Kompensasi**

Kompensasi dalam bentuk gaji dapat menentukan loyalitas untuk bekerja. Upah dibayarkan oleh perusahaan kepada setiap pegawai sesuai dengan posisi, posisi, dan beban kerja mereka. Selain kompensasi gaji, tunjangan juga dapat meningkatkan loyalitas kerja, moral, dan kepuasan kerja. Manfaat



yang diberikan selama pelaksanaan tugas dapat mencakup makanan, transportasi dan biaya asuransi kesehatan, serta biaya liburan.

b. Faktor Tanggung Jawab

Perusahaan bertanggung jawab untuk menjamin dan mendukung setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai produktivitas yang optimal demi kesuksesan perusahaan. Bentuk tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan meliputi memberikan peluang karir kepada pegawai yang memiliki kompetensi di bidangnya, memperhatikan komitmen setiap pegawai dan menanamkan rasa kepemilikan pada setiap pegawai perusahaan.

c. Faktor Disiplin

Peraturan perusahaan bertujuan sebagai instruksi bekerja dan mendisiplinkan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Oleh sebab itu peraturan diberlakukan untuk memonitoring tingkat absensi, kehadiran, ketepatan waktu bekerja, kesesuaian jam kerja dan sanksi jika melanggar. Peraturan perusahaan dibuat secara jelas dan tegas agar dapat diterima dengan baik oleh setiap pegawai.

d. Faktor Partisipasi

Partisipasi pegawai diperlukan untuk meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan. Perusahaan membuka peluang bagi setiap pegawai untuk berkontribusi pada inisiatif, kreativitas, kritik membangun, dan saran untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, perusahaan melibatkan setiap pegawai baik secara fisik dan psikologis untuk melakukan tugas-tugas perusahaan untuk

menanamkan rasa tanggung jawab pribadi untuk tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan atau manajer sebagai manajer juga memotivasi dengan memberikan instruksi atau menginstruksikan pegawai untuk bertindak atau bekerja dengan baik dan benar. Loyalitas kerja yang tinggi dan rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk tingkat kompensasi perusahaan dalam bentuk gaji dan jaminan untuk mendukung kebutuhan pegawai, bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pegawai, faktor disiplin pegawai sesuai dengan prosedur perusahaan dan sarana untuk memfasilitasi pegawai partisipasi. Kompensasi, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas untuk bekerja, memiliki peran dalam meningkatkan kesadaran pegawai tentang keinginan dan kemauan untuk mempromosikan perusahaan dengan itikad baik. Seorang pegawai yang menerima gaji, tunjangan makan, uang transportasi, asuransi kesehatan dan tunjangan liburan sehingga kompensasi yang diterima dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan materi, pemberian kompensasi otomatis juga akan mempengaruhi loyalitas pegawai.

#### **2.1.8 Indikator Loyalitas**

Loyalitas pegawai tidak dibentuk seperti di perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan kesetiaan. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Trianasari (Andhara, 2018) antara lain:

a. Taat pada peraturan

Pegawai diatur untuk memenuhi setiap pesanan dari organisasi atau untuk mematuhi dan mematuhi semua peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tertulis.

b. Tanggung jawab pada organisasi

Kemampuan pegawai untuk melakukan tugasnya dengan benar dan kesadaran akan tanggung jawab atas risiko yang telah dilakukan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Pegawai dapat bekerja dengan orang-orang dalam organisasi, karena tanpa kerja sama organisasi itu sulit untuk mencapai tujuan mereka. Sebaliknya, bekerja bersama memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarnya.

d. Rasa memiliki terhadap organisasi

Adanya rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasi akan membuat pegawai memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Memiliki hubungan antar pribadi

Pegawai yang memiliki tingkat loyalitas tinggi akan memiliki sikap fleksibel terhadap hubungan pribadi. Hubungan interpersonal ini mencakup hubungan sosial antara pegawai, serta hubungan antara manajemen dan pegawai.

f. Menyukai pekerjaan

Pegawai melakukan pekerjaannya dengan senang hati, karena indikatornya terlihat dari kesempurnaan pegawai dan pegawai tidak benar-benar menuntut apa yang mereka terima di luar gaji pokok.

### 2.1.9 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan dapat dilihat sebagai berikut:

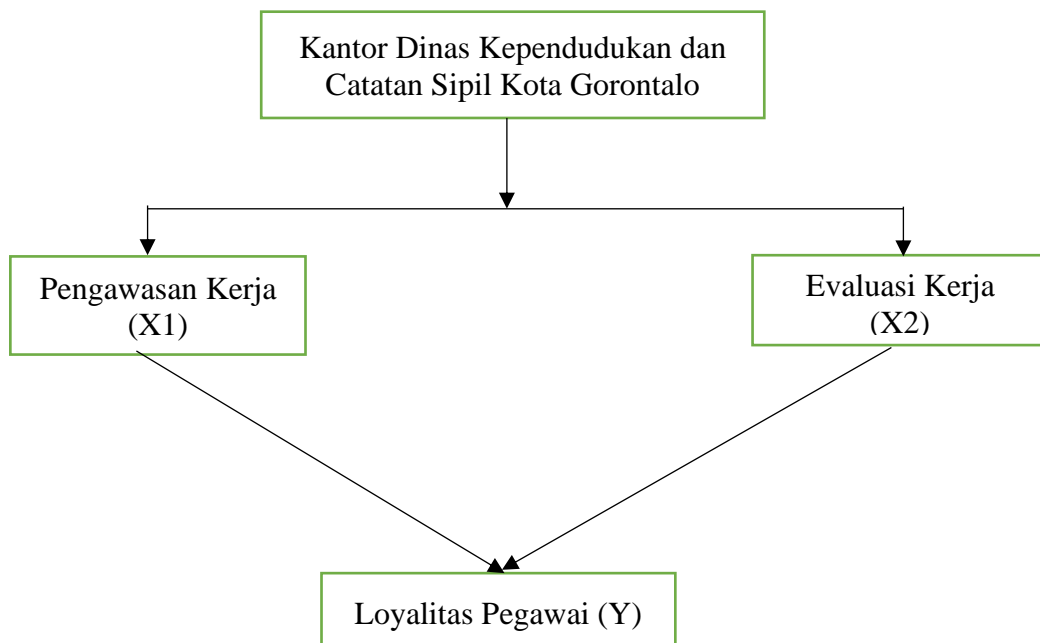
1. Setyarini, (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Pengawasan, Evaluasi Dan Audit Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Anggota BMT Berkah Trenggalek. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan karyawan terhadap loyalitas anggota berpengaruh secara positif dan tidak signifikan menurut statistik pada BMT Berkah Trenggalek. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa evaluasi karyawan terhadap loyalitas anggota berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan menurut statistik pada BMT Berkah Trenggalek. Secara bersama-sama pengawasan karyawan, evaluasi karyawan dan audit kinerja karyawan tidak mempengaruhi loyalitas anggota. Artinya bahwa secara bersama sama ketiga faktor tersebut tidak mempengaruhi loyalitas anggota pada BMT Berkah Trenggalek
2. Putra, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Mitra Medika Medan. Sampel penelitian adalah 74 perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Mitra Medika Medan. Hasil penelitian bahwa

menunjukkan ada pengaruh antara pengawasan dan loyalitas perawatpelaksana di RSUD Mitra Medika Medan. RSUD MitraMedika untuk meningkatkan pengawasan kepala ruangan dan sub bidang keperawatan kepada perawatpelaksana

3. Kelatow, (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap KinerjaPegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado. Variabel-variabel seperti evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadapkinerja pegawai di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado.Variabel evaluasi pekerjaan berpengaruh terhadapkinerja pegawai di Rumah sakit Pancaran Kasih Manado. Variabel evaluasi pekerjaan merupakan variabelyang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

### 3.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



### **Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

#### **3.3 Hipotesis**

1. Pengawasan (X1) dan evaluasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
2. Pengawasan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
3. Evaluasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh pengawasan (X1) dan evaluasi kerja (X2) terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2010:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu pengaruh pengawasan (X1) dan evaluasi kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu loyalitas pegawai(Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1Operasionalisasi Variabel Pengawasan dan Evaluasi Kerja**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pengawasan Kerja (X1)	Pengawasan Langsung	1. Inspeksi langsung 2. <i>on the spot observation</i> (pengamatan di tempat) 3. <i>on the spot report</i> (laporan di tempat)	Ordinal
	Pengawasan Tidak Langsung	1. Tertulis 2. Lisan 3. Tanpa pengawasan	
Evaluasi Kerja (X2)	Menilai Kualitas dan Kuantitas di dapatkan Pegawai	1. Prestasi kerja 2. Pencapaian Target 3. Ide-ide 4. Kepuasan 5. Kedisiplinan 6. <i>On time</i>	Ordinal
Sumber Variabel X1 :Siagian (2012:139-140) Variabel X2 : Rohmat, (2020:83)			

**Tabel 3.2Operasionalisasi Variabel Loyalitas Pegawai (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Loyalitas Pegawai (Y)	Mewujudkan Kesetiaan Pegawai	1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab 3. Kemauan berkerjasama 4. Rasa memiliki 5. Hubungan antar pribadi 6. Menyukasi pekerjaan	Ordinal
Sumber Variabel Y : Trianasari (Andhara, 2018)			



Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel pengawasan (X1) dan evaluasi kerja (X2) terhadap loyalitas kerja (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### 3.2.3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo sebanyak 46 orang pegawai.

**Tabel 3.4 Populasi Penelitian**

<b>Bidang</b>	<b>Jumlah</b>
Kepala Dinas	1
Sekretariat	18
Pengelola Informasi	13
Administrasi Kependudukan	14
<b>Total</b>	<b>46</b>

*Sumber: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, 2020*

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Pengambilan sampel hendaknya mewakili karakteristik dari populasi, dimana tergantung dari cara penarikan atau penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2004:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang pegawai (tidak termasuk pimpinan) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

### **3.2.4 Jenis dan sumber data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

## **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010: 19) yang menyatakan bahwa “Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang

disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. "

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r$  = Angka korelasi

$X$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

$Y$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

$n$  = Jumlah responden

$XY$  = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan". Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah  $r = 0,3$ ". Jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan

tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

Teknik korelasi dari hasil analisis item menentukan validitas item ini yang merupakan metode yang paling banyak digunakan hingga saat ini. Selain itu, saat menjelaskan koefisien korelasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kriteria (nilai total) dan korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa sifat-sifat ini juga sangat penting. Artinya syarat minimum dianggap valid  $r = 0,3$  ". Jika korelasi antara item dan skor total  $< 0,3$ , maka item alat analisis dianggap tidak valid, selain itu jika sambungan antara item dan skor total  $> 0,3$  maka dianggap valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

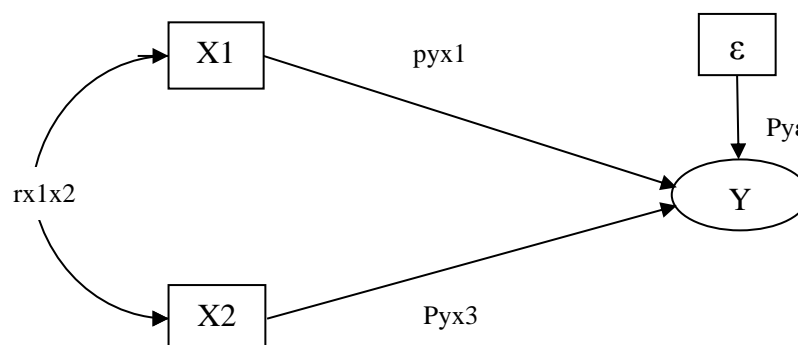
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i - 1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh pengawasan (X1) dan evaluasi kerja (X2) secara simultan terhadap loyalitas kerja (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



**Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :



X1 : Pengawasan Kerja

X2 : Evaluasi Kerja

Y : Loyalitas Pegawai

$\varepsilon$  : Variabel Lain Yang Mempengaruhi (Y) Tapi tidak Diteliti

r : Korelasi Antar Variabel X

PY : Koefisien Jalur Untuk Mendapatkan Pengaruh Langsung

Setelah data dikumpulkan kemudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epsilon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = \beta_{YX_1} X_1 + \beta_{YX_2} X_2 + \beta_{Y\varepsilon} \varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $\beta_{YX_i}$  (i = 1, 2, 3 dan 4)

6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $P_{y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung

$$Y \longleftarrow X_i Y = (P_{yxi}) (P_{yxi}) ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (P_{yxi}) (R_{YX_{ixi}}) (P_{yxi})$$

Dimana :  $i$  = yang berpengaruh = yang dilalui

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21.0

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.2 Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo**

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 memberikan hak otonomi yang lebih besar kepada pemerintah daerah, kabupaten, dan kota. Pemerintah daerah/kota mendapatkan kewenangan tentang urusan kependudukan. Kewenangan kependudukan lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Nomor Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.

Data kependudukan memegang peran penting dalam menentukan kebijakan, perencanaan, dan evaluasi hasil pembangunan baik bagi pemerintah, swasta dan masyarakat. Oleh karena itu, ketersediaan data kependudukan di semua tingkat administrasi pemerintah menjadi faktor kunci keberhasilan program-program pembangunan.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan mengamanatkan bahwa data penduduk yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) dan tersimpan dalam database kependudukan dapat dimanfaatkan untuk perumusan kebijakan di bidang pemerintah dan pembangunan. Secara garis besar aplikasi SIAK yang dikembangkan oleh pemerintah pusat meliputi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, buku laporan serta statistik vital dan laporan. Pengembangan aplikasi pendaftaran penduduk ini berfungsi untuk perekaman data dan pelayanan

penerbitan KK, KTP, Biodata dan Pindah Datang (KK dan KTP sesuai alamat baru), baik untuk WNI/WNA izin tinggal tetap.

Kota Gorontalo sebagai salah satu kabupaten/kota di Indonesia yang melaksanakan program SIAK telah masuk sebagai daerah rintisan Sistem Administrasi Kependudukan (SAK) pada tahun 2003 yang ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri melalui Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan secara resmi mulai membangun infrastruktur SIAK pada tahun 2005 secara menyeluruh.

Pelaksanaan penerapan SIAK di Kota Gorontalo dari tahun 2008 hingga tahun 2012 telah menerapkan pola pelayanan administrasi kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo seiring dengan terbentuknya kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo pada bulan Juni 2008 melalui penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah di Kota Gorontalo. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo sesuai nomenklturnya bertugas melayani administrasi kependudukan dan dokumen catatan sipil sesuai dengan UndangUndang Nomor 25 Tahun 2008 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

Adapun yang menjadi Visi dan Misi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo yaitu:

Visi: “Setiap Penduduk Memiliki Dokumen Kependudukan Dan Akta Catatan Sipil”

Misi:

1. Terkoordinasinya Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan Dan Catatan Sipil Untuk Kepentingan Dan Pembangunan Sektor.
2. Terjaminnya Perlindungan Terhadap Hak-hak Sipil Melalui Penerbitan Dokumen.
3. Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Kependudukan Dan Catatan Sipil Melalui Sistem Informasi Administrasi Kependudukan ( SIAK).
4. Tersedianya Data Base Kependudukan Dan Capil.
5. Tertibnya Pengelolaan Administrasi Kependudukan Dan Catatan Sipil

#### **4.1.3 Tugas dan Fungsi serta Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo**

##### **a. Tugas dan Fungsi**

Adapun tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

##### **1. Kepala Dinas**

###### **a) Tugas**

Dinas mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

###### **b) Fungsi**

- 1) Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis di Bidang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan yang meliputi: Pendaftaran penduduk, Pencatatan Sipil dan Pengelolaan Informasi Kependudukan

- 2) Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil yang meliputi: pindah datang, perubahan alamat, status tinggal dan peristiwa penting (kelahiran kematian, lahir mati, perkawinan, perceraian, pengakuan anak, pengesahan anak, perubahan nama dan perubahan status kewarganegaraan ).
- 3) Menyediakan data dan informasi kependudukan secara akurat, lengkap, mutakhir yang menjadi acuan bagi perumusan kebijakan di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- 4) Melindungi hak-hak individu penduduk melalui pelayanan penerbitan Dokumen Kependudukan (KK, KTP dan Akta Catatan Sipil ).
- 5) Pengelolaan dan penyajian data kependudukan berskala Kabupaten.
- 6) Koordinasi pengawasan atas penyelenggaraan Administrasi Kependudukan.
- 7) Pengaturan teknis penyelenggaraan Administrasi Kependudukan sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan.

## 2. Kesekretariatan

### a. Tugas

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan administrasi umum, merencanakan penyusunan program, keuangan, perlengkapan, perbekalan dan kepegawaian serta pengelolaan sumber daya di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

b. Fungsi

- 1) Melaksanakan administrasi umum Kependudukan dan Catatan Sipil
- 2) Penyusunan rencana program dan evaluasi kegiatan di bidang keuangan, kepegawaian umum, perlengkapan dan pembekalan kependudukan dan catatan sipil.
- 3) Pengelolaan administrasi keuangan, kepegawaian, administrasi umum, perlengkapan/pembekalan Kependudukan dan Catatan Sipil ;
- 4) Pengelolaan dan pembinaan pegawai serta penelaahan hukum perundangundangan organisasi dan ketatalaksanaan Kependudukan dan Catatan Sipil ;
- 5) Pelayanan dan pengelolaan urusan kesekretariatan, tata persuratan dan tata kearsipan, urusan dalam, pemeliharaan perkantoran, keamanan dan keprotokolan di Dinas Kependudukan dan Catatan sipil ;
- 6) Pengendalian pelaksanaan kesekretariatan program Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil ;
- 7) Penyusunan, penganalisaan dan pengevaluasian konsep usulan-usulan pengelolaan anggaran program kependudukan dan catatan sipil ;

### 3. Bidang Administrasi Kependudukan

#### 1) Sub Bagian Perencanaan Program, Evaluasi dan Pelaporan

mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan-bahan untuk petunjuk teknis bidang pelaksanaan penyusunan di bidang rencana program kebijaksanaan operasional di bidang kependudukan dan catatan sipil
- b. Menghimpun, mengklasifikasi serta mengolah data dan bahan-bahan untuk penyusunan anggaran.
- c. Menghimpun, mengklasifikasi dan melakukan telaahan data perencanaan program Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
- d. Menyiapkan data fisik dan program untuk menyusun rencana kebutuhan sarana Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK), perlengkapan kantor, atau peralatan kantor lainnya program kependudukan dan catatan sipil
- e. Menyiapkan bahan-bahan untuk penyusunan rencana kegiatan bagian perencanaan dan keuangan bulanan, tri wulan dan tahunan.

#### 2) Sub bagian Pendaftaran Penduduk

##### a. Tugas

Sub Bagian Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang Pendaftaran penduduk dengan memberikan Nomor Induk Kependudukan



(NIK) melalui database kependudukan serta penerbitan dokumen kependudukan atau Surat Keterangan Kependudukan lainnya.

b. Fungsi

- a) pembinaan dan bimbingan kepada petugas kependudukan tingkat kecamatan dan desa berdasarkan asas tugas pembantuan
- b) Mendokumentasikan hasil pendaftaran penduduk
- c) Melakukan verifikasi dan validasi data dan informasi yang disampaikan oleh penduduk dalam pelayanan pendaftaran penduduk
- d) Menyiapkan kebutuhan formulir-formulir peristiwa kependudukan
- e) Mencatat biodata penduduk
- f) Menerbitkan Kartu Tanda Penduduk (KTP)
- g) Menerbitkan Kartu Keluarga (KK)
- h) Menerbitkan Surat Keterangan Kependudukan
- i) Menyelenggarakan pendaftaran pindah datang penduduk Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA)
- j) Menyelenggarakan pendaftaran pindah datang antar negara

- k) Menyelenggarakan pendaftaran pindah datang penduduk antar lintas batas
- l) Menyelenggarakan pendaftaran penduduk rentan  
Memberikan administrasi kependudukan
- m) Membantu pelaporan penduduk yang tidak mampu mendaftarkan diri terhadap peristiwa kependudukan yang dialaminya

### 3) Sub Bagian Pencatatan Sipil

#### a. Tugas

Sub Bagian Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pencatatan kelahiran, lahir mati, kematian, perkawinan, perceraian, pengakuan dan pengesahan anak, pengangkatan anak, perubahan nama dan perubahan status kewarganegaraan, penerbitan dokumen akta catatan sipil serta penyimpanan dan pemeliharaan register akta catatan sipil.

#### b. Fungsi

- a) Mencatat dan menerbitkan akta catatan sipil
- b) Mendokumentasikan hasil pencatatan sipil
- c) Menyiapkan kebutuhan formular-formulir peristiwa penting
- d) Melakukan verifikasi dan validasi data yang disampaikan oleh penduduk dalam pelayanan akta catatan sipil

- e) Berkoordinasi dengan Kantor Urusan Agama untuk mendapatkan data hasil perkawinan
- f) Menyimpan dan memelihara register akta catatan sipil dengan baik

#### 4. Bidang Pengelolaan Informasi

##### a. Tugas

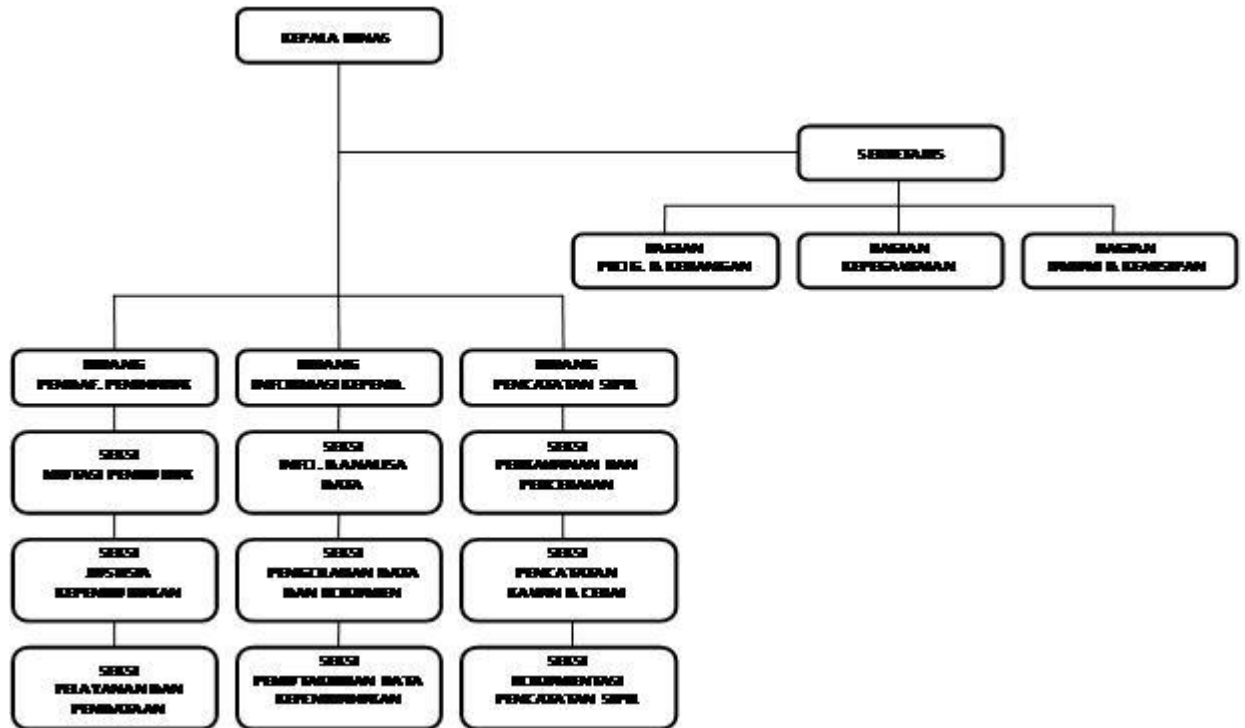
Bidang Pengelolaan Informasi Kependudukan, Perkembangan dan Proyeksi Penduduk mempunyai tugas menghimpun data dari pendataan biodata penduduk, pendaftaran dan pencatatan kejadian vital serta pendataan lain

##### b. Fungsi

- 1) Menghimpun dan mengadministrasikan data penduduk melalui implementasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) off line/ on line
- 2) Pengelolaan dan penyajian data kependudukan berskala kabupaten
- 3) Administrasi kependudukan dan data agregat
- 4) Memelihara data base kependudukan yang telah tersimpan menjadi datadinamis

### b. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kota Gorontalo ( berdasarkan PERDA No. 5 Tahun 2009 )



## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 45 orang Pegawai

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 45 responden pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo terdapat data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

#### 1. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	21	46.7
Perempuan	24	53.3
Jumlah	45	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo lebih banyak berjenis kelamin perempuan dibanding dengan laki-laki.

## 2. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	9	20.5
26 - 35 Tahun	22	50.0
36 - 55 Tahun	13	29.5
Jumlah	44	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo lebih banyak berumur 26-35 Tahun dan yang paling sedikit umur 17-25 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia yang lebih dewasa membuat pegawai memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

## 3. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	7	15.6
Diploma	4	8.9
S1	33	73.3
S2	1	2.2
Jumlah	45	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dimana jumlah pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo lebih banyak memiliki tingkat pendidikan sarjana. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dapat menghasilkan loyalitas pegawai yang tinggi.

#### 4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan loyalitas pegawai . Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor terSedang :  $5 \times 1 \times 45 = 225$

Bobot Jumlah skor rendah :  $1 \times 1 \times 45 = 45$

Rentang skala :  $\frac{225-45}{5} = 36$

**Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
45 - 81	Sangat Rendah
82 - 118	Rendah
119 - 155	Sedang
156 - 192	Tinggi
193 - 229	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 45 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

## 1. Pengawasan kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel Pengawasan kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Pengawasan kerja (X1)**

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	6.7	3	6	6.7	3	6	6.7
3	23	69	51.1	20	60	44.4	20	60	44.4
4	12	48	26.7	15	60	33.3	14	56	31.1
5	7	35	15.6	7	35	15.6	8	40	17.8
$\Sigma$	45	158	100	45	161	100	45	162	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	2.2	1	2	2.2	3	6	6.7
3	24	72	53.3	24	72	53.3	23	69	51.1
4	13	52	28.9	13	52	28.9	12	48	26.7
5	7	35	15.6	7	35	15.6	7	35	15.6
$\Sigma$	45	161	100	45	161	100	45	158	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel pengawasan kerja berada pada kategori tinggi, hal ini dapat diartikan bahwa pimpinan melakukan inspeksi langsung. Pimpinan melakukan pengamatan kepada pegawai ditempat kerja. Hasil kerja dari pegawai ditempat



kerja di laporkan kepada pimpinan, baik oleh pegawai itu sendiri maupun melalui kepala bagian. Pegawai melaporkan pekerjaan dalam bentuk tertulis. Selain itu pegawai juga melaporkan pekerjaannya secara lisan kepada pimpinan. Meskipun tidak diawasi pegawai tetap melaporkan hasil pekerjaannya kepada pimpinan.

## 2. Evaluasi kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator sub variabel Evaluasi kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Evaluasi kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	2.2	1	2	2.2	3	6	6.7
3	24	72	53.3	24	72	53.3	23	69	51.1
4	13	52	28.9	13	52	28.9	12	48	26.7
5	7	35	15.6	7	35	15.6	7	35	15.6
$\Sigma$	45	161	100	45	161	100	45	158	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	2.2	1	2	2.2	3	6	6.7
3	24	72	53.3	24	72	53.3	20	60	44.4
4	13	52	28.9	14	56	31.1	15	60	33.3
5	7	35	15.6	6	30	13.3	7	35	15.6
$\Sigma$	45	161	100	45	160	100	45	161	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Evaluasi kerja (X2) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menilai prestasi kerja dari setiap pegawai. Penilaian oleh pimpinan disesuaikan dengan target kerja yang ditentukan dalam rencana kerja dinas. Ide-ide kreatif dari pegawai juga menjadi penilaian dari setiap pegawai. Pimpinan menilai kepuasan kerja dari pegawai, karena pegawai yang puas membentuk loyalitas tinggi pegawai. Pimpinan menilai pegawai dari kedisiplinannya, hal ini telah tertuang dalam peraturan kepegawaian. Pegawai yang tepat waktu datang bekerja menjadi penilaian oleh pimpinan.

### 3. Loyalitas pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Loyalitas pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Loyalitas pegawai (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	2.2	1	2	2.2	3	6	6.7
3	24	72	53.3	24	72	53.3	23	69	51.1
4	13	52	28.9	13	52	28.9	12	48	26.7
5	7	35	15.6	7	35	15.6	7	35	15.6
$\Sigma$	45	161	100	45	161	100	45	158	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	6.7	1	2	2.2	1	2	2.2
3	20	60	44.4	20	60	44.4	22	66	48.9
4	15	60	33.3	17	68	37.8	15	60	33.3
5	7	35	15.6	7	35	15.6	7	35	15.6
$\Sigma$	45	161	100	45	165	100	45	163	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk variabel loyalitas pegawai (Y) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai taat pada peraturan yang berlaku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Pegawai memiliki kemauan yang tinggi bekerja sama dengan pegawai lainnya. Pegawai merasa bahwa organisasi tempat bekerja adalah bagian dari dirinya, sehingga rasa memiliki organisasi yang tinggi. Rekan kerja menjadi hal penting, sehingga hubungan antar pribadi dalam hal ini pegawai menjadi hal penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai menyukai pekerjaan yang dilaksanakan yang terlihat dari senang hati dalam bekerja.

#### 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat

mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 45 responden.

### 1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Pengawasan kerja (X1)

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan kerja (X1).**

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
X1-1	0,935	0,294	Valid	0,000	0,950	> 0,6 = reliable
X1-2	0,896	0,294	Valid	0,000		
X1-3	0,880	0,294	Valid	0,000		
X1-4	0,895	0,294	Valid	0,000		
X1-5	0,829	0,294	Valid	0,000		
X1-6	0,935	0,294	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel perilaku Pengawasan kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,294) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,950 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Pengawasan kerja adalah valid dan reliable.

## 2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Evaluasi kerja (X2)

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Evaluasi kerja (X2).**

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
X2-1	0,938	0,294	Valid	0,000	0,953	> 0,6 = reliable
X2-2	0,904	0,294	Valid	0,000		
X2-3	0,860	0,294	Valid	0,000		
X2-4	0,938	0,294	Valid	0,000		
X2-5	0,884	0,294	Valid	0,000		
X2-6	0,881	0,294	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Evaluasi kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  untuk seluruh item >  $r_{tabel}$  (0,294) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,953 > 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Evaluasi kerja adalah valid dan reliable.

## 3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Loyalitas pegawai (Y)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas pegawai (Y)**

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
Y1-1	0,900	0,294	Valid	0,000	0,939	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,879	0,294	Valid	0,000		
Y1-3	0,891	0,294	Valid	0,000		
Y1-4	0,859	0,294	Valid	0,000		
Y1-5	0,845	0,294	Valid	0,000		
Y1-6	0,878	0,294	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel loyalitas pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid

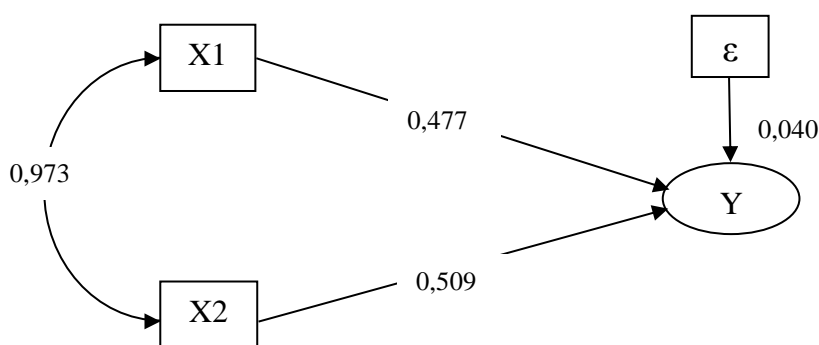
dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . 0,294 dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,939 > 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel loyalitas pegawai adalah valid dan reliable.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan evaluasi kerja terhadap loyalitas pegawai pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1, dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,477X1 + 0,509X2 + 0,040\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara pengawasan kerja (X1) dengan evaluasi kerja (X2) sebesar 0.973

dengan tingkat hubungan sangat kuat atau sangat tinggi (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh pengawasan kerja (X1) terhadap loyalitas pegawai sebesar 0.477 atau 47,7%, dan evaluasi kerja (X2) dengan nilai sebesar 0.509 atau 50,9%.

Pengaruh simultan pengawasan kerja (X1) dengan evaluasi kerja (X2) terhadap loyalitas pegawai sebesar 0,960 atau 96%, sedangkan sisanya sebesar 0,040 atau 4,0% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Loyalitas pegawai (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ( $R^2=yx1x2$ )
		Langsung	%	
X1	0,477	0,477	47,7%	-
X2	0,509	0,509	50,9%	-
$\varepsilon$	0,040	0,040	4,0%	-
X1,X2	-	-	-	0,960/ 96%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2021

### 4.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Pengawasan Kerja dan Evaluasi Kerja secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo (Y)

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 499.180 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,220 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $499.180 > 3,220$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa pengawasan kerja dan Evaluasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima

#### **4.3.2 Pengawasan kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas pegawai (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa pengawasan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.477 atau 47,7% dengan nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,001 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa pengawasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

#### **4.3.3 Evaluasi kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas pegawai (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa evaluasi kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.509 atau 50,9% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,001 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa evaluasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.



#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Pengawasan kerja (X1) dan Evaluasi kerja (X2) secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas pegawai (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo**

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel pengawasan kerja (X1) dan evaluasi kerja (X2) terhadap Loyalitas pegawai (Y). Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap Loyalitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang terjadi pada Dinasi Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dimana pengawasan kerja merupakan faktor utama dalam mendorong pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya menciptakan loyalitas pada pegawai. Pegawai yang loyal akan mendukung terlaksananya pekerjaan yang ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Hal ini juga dapat terlihat dari hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa pengawasan oleh pimpinan sudah dilakukan secara optimal, sebagaimana tanggapan responden terhadap pengawasan kerja yakni pengawasan langsung dan tidak langsung berada kategori tinggi, hal ini membuktikan bahwa pengawasan kerja sudah sepenuhnya dilakukan oleh pimpinan, sehingga membuat Pegawai dalam bekerja terlihat santai dan tidak terbebani. Begitupun dengan evaluasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan sebagai upaya menjaga kualitas kerja dari setiap pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, selain itu

juga evaluasi kerja dapat menciptakan kepuasan yang dirasakan pegawai sehingga pegawai yang bekerja menjadi loyal terhadap pekerjaan maupun organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Setorini, (2013: 197) Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang membutuhkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif. Di bawah pengawasan, penyimpangan dapat dihindari sedini mungkin, tanpa pemborosan, rintangan, kesalahan, pencapaian tujuan dan penyelesaian tugas organisasi. Selain itu, pemantauan merupakan proses untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana semula, menilai pekerjaan apa yang telah dilakukan, mengevaluasi dan memperbaikinya jika diperlukan.

Evaluasi kerja adalah penilaian berkala sistematis atas nilai pegawai tertentu oleh seorang pimpinan organisasi yang berada dalam posisi untuk memantau / mengevaluasi kinerja. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memastikan bahwa organisasi mencapai maksud dan tujuannya, serta untuk mengetahui status organisasi dan sejauh mana perusahaan mencapai tujuannya, terutama untuk mengetahui apakah ada keterlambatan atau penyimpangan yang dapat segera diperbaiki, untuk mencapai tujuan atau sasaran (Setyarini, 2016. : 128).

Hal ini juga dipertegas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyarini, (2016) mengungkapkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang kuat antara pengawasan dan evaluasi kerja dengan loyalitas kerja pegawai

#### **4.4.2 Pengawasan kerja secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas pegawai (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Pengawasan kerja (X1) terhadap Loyalitas pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Pengawasan kerja yang akan berimbas pada meningkatnya loyalitas pegawai dari setiap Pegawai. Selain itu, variabel Pengawasan kerja memiliki pengaruh yang rendah terhadap Loyalitas pegawai dibandingkan dengan variabel evaluasi kerja.

Rendahnya pengaruh pengawasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo disebabkan bahwa pimpinan belum sepenuhnya melakukan inspeksi langsung di tempat kerja untuk meningkatkan loyalitas pegawai dalam bekerja. Kemudian, pimpinan hanya melakukan pengamatan sebagian saja dan tidak menyeluruh ditempat kerja sehingga belum dapat dipastikan pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak, dan memastikan pekerjaan berjalan dengan baik tidak dapat diketahui oleh pimpinan. Selain itu, pimpinan juga tidak menerima laporan di tempat dari Pegawai, padahal untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan sudah benar atau tidak, Pegawai harus melaporkan di tempat kepada pimpinan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Situmorang dan Juhir dalam Siagian, (2008 :139-140) mengemukakan bahwa pengawasan kerja (*direct control*) dilakukan apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan, yang sekaligus berarti pengambilan keputusan *on the spot* pula jika diperlukan. Akan tetapi karena banyaknya dan

kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan, terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan kerja itu. Sedangkan menurut, Manullang, (2004: 173) mengatakan bahwa tujuan utama dari pengawasan untuk mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitankesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Lebih lanjut, Siswanto (2009 : 200) juga mengemukakan bahwa faktor peningkatan kompleksitas organisasi yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat, bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Di samping itu organisasi luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian terbesar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

Hasil penelitian ini juga di dukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyorini, (2013) mengungkapkan bahwa dengan dilakukannya pengawasan akan lebih mudah untuk mengetahui adanya kesalahan/kekeliruan yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan, dan mengetahui kesalahan-kesalahan tersebut serta memudahkan untuk melakukan perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan, sehingga kesalahan yang sama tidak akan terulang lagi. Maka menurut hasil penelitian diatas pengawasan dianggap sangat penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai Pegawai.

#### **4.4.3 Evaluasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Evaluasi kerja (X2) terhadap Loyalitas pegawai (Y). Hal ini menunjukan bahwa semakin baik Evaluasi kerja yang diterapkan akan berimbas pada meningkatnya loyalitas pegawai dari setiap Pegawai. Selain itu, variabel Evaluasi kerja memiliki pengaruh yang tinggi dibandingkan dengan variabel Pengawasan kerja.

Pengaruh evaluasi kerja yang tinggi ini disebabkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo sudah menerapkan evaluasi kerja kepada Pegawai, hal ini dilakukan untuk mengetahui kinerja dari pegawai, hasil dari evaluasi tersebut menciptakan kepuasan kepada pegawai apabila hasil evaluasinya bagus sehingga pegawai semakin loyal terhadap pekerjaan dan organisasi.. Hal ini dikuatkan dari hasil tanggapan responden, dimana pimpinan menilai prestasi kerja dari setiap pegawai. Penilaian oleh pimpinan disesuaikan dengan target kerja yang

ditentukan dalam rencana kerja dinas. Ide-ide kreatif dari pegawai juga menjadi penilaian dari setiap pegawai. Pimpinan menilai kepuasan kerja dari pegawai, karena pegawai yang puas membentuk loyalitas tinggi pegawai. Pimpinan menilai pegawai dari kedisiplinannya, hal ini telah tertuang dalam peraturan kepegawaian. Pegawai yang tepat waktu datang bekerja menjadi penilaian oleh pimpinan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dessler, (Rohmat, 2020: 81) bahwa evaluasi kinerja atau *performance appraisal* adalah metode yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi dan menghargai kinerja. Evaluasi hasil terutama dilakukan untuk meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Evaluasi hasil dapat digunakan sebagai mekanisme untuk mencapai tujuan perusahaan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Penilaian kinerja dapat menjadi faktor penting dalam pemenuhan hasil kerja karyawan dalam organisasi (Setyarini, 2016: 128).

Evaluasi dapat dikembangkan dalam berbagai bidang, misalnya dalam bidang evaluasi pekerjaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian produktivitas guna meningkatkan pertumbuhan dan ketepatan fungsi pemerintah. Hal ini karena mengevaluasi suatu pekerjaan dapat memberikan motivasi dan motivasi bagi pemimpin dan bawahannya untuk bekerja. Bahkan rencana yang direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang disepakati oleh evaluasi pekerjaan. Perkembangan lembaga publik dapat ditunjukkan dengan bagaimana suatu lembaga dapat dikelola dan dirancang secara khusus (Abdurrahman, 2017: 152).

Menurut Umar (2015: 43) Evaluasi kerja adalah proses untuk menentukan seberapa baik tugas tertentu telah dicapai, apakah keberhasilan ini berbeda dari kriteria tertentu atau tidak, dan untuk memberikan informasi tentang cara melacak perbedaan itu. Dengan demikian, terlihat jelas bahwa beberapa indikator diperlukan sebagai acuan, seperti yang ada dalam rencana kerja, untuk evaluasi. Program implementasi ini pada gilirannya akan diimplementasikan dan dievaluasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kelatow, (2016) mengungkapkan bahwa evaluasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pada akhirnya menciptakan loyalitas dari pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempat pegawai bekerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.3 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan (X1) dan evaluasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
2. Pengawasan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
3. Evaluasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

#### **5.4 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo dalam meningkatkan loyalitas pegawai agar kiranya memperhatikan pengawasan kerja pegawai karena memiliki pengaruh yang rendah, yaitu dengan cara melakukan pengawasan langsung dan tidak langsung seperti inspeksi langsung ditempat kerja, melakukan pengamatan secara menyeluruh, dan menyuruh pegawai untuk melaporkan ditempat hasil pekerjaannya kepada pimpinan



2. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo agar tetap mempertahankan dan meningkatkan evaluasi kerja pegawai, karena memiliki pengaruh yang tinggi terhadap loyalitas pegawai, dengan cara meningkatkan prestasi kerja pegawai dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki ide-ide yang kreatif dan inovatif.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam tentang loyalitas kerja dengan meneliti variabel lain seperti motivasi kerja dan fasilitas kerja sebagaimana menurut Putra, (2020) dan Kelatow (2016).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, J. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan. *Jurnal pendidikan Pionir*. 6(1), 151-165.
- Andhara, Utami, Mayoman. 2015. *Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) |Vol. 22 No. 1 Mei Jakarta)
- Eriswanto, Sudarma. 2017. *Pengaruh Sikap Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Rsud R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi. Seminar Nasional dan The 4<sup>th</sup> Call for Syariah Paper. ISSN 2460-078*
- Fahmi Irfan, 2012, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kelatow, C. G., Adolfini, & Trang, I. (2016). Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*, 4(5), 303-408.
- Lumi, Rares, Tulusan. 2015. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, Edisi XIV Maret – April, Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi
- Rohmat, & Hidayati, N. (2020). Pengaruh Monitoring Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kpp Pratama Malang Selatan. *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(3), 79-91.
- Sarwoto, 2010, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, cetakan keenambelas, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Setyarini, I. W. (2016). Pengaruh Pengawasan, Evaluasi Dan Audit Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Anggota Bmt Berkah Trenggalek. *Jurnal An-Nisbah*, 3(1), 125-144.
- Setyorini, Winarti. 2013. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan Bun. Juristek*, Vol. 2, No. 1, Juli 2013, Hal.195-201

- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Simbolon, Maringan Marsy. 2010. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Siska, Suryalena. 2017..*Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru)*. JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober
- Sulistyowati. 2017. *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan*. Vol. 6. No.1. Januari.
- Sungkono, Sandra Wijayanti. 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, ISSN : 2302-8912
- Triadmojo, Sudibyo. 2010. *Sistem Pengawasan* : LAN
- Umar, Husein. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005)

## **Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu Sdr(i), perkenalkan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen SDM, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Pengawasan dan Evaluasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu.

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Hans Mamula  
E21.15.194

## **KUISIONER PENELITIAN**

### **A. Data Responden Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

#### **I. Data Responden**

1. Jenis kelamin :
2. umur :
3. Pendidikan :

#### **II. Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

Bapak/Ibu Sdr(i) dipersilahkan untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap tepat atau sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Sdr(i) dengan melingkari atau memberi tanda silang pada salah satu huruf disetiap item pernyataan.

### **B. Daftar Pernyataan Kuisisioner**

#### **PERNYATAAN UNTUK VARIABEL PENGAWASAN KERJA (X1)**

##### **Pengawasan Langsung:**

1. Untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik pegawai, pimpinan:
  - a. Selalu melakukan inpeksi langsung
  - b. Sering melakukan inpeksi langsung
  - c. Kadang-kadang melakukan inpeksi langsung
  - d. Jarang melakukan inpeksi langsung
  - e. Tidak pernah melakukan inpeksi langsung
2. Agar pegawai melaksanakan tugasnya, pimpinan:
  - a. Selalu melakukan pengamatan di tempat kerja
  - b. Sering melakukan pengamatan di tempat kerja
  - c. Kadang-kadang melakukan pengamatan di tempat kerja
  - d. Jarang melakukan pengamatan di tempat kerja
  - e. Tidak pernah melakukan pengamatan di tempat kerja
3. Agar pekerjaan yang dilakukan sudah benar, pegawai:

- a. Selalu melaporkan di tempat kepada pimpinan
- b. Sering melaporkan di tempat kepada pimpinan
- c. Kadang-kadang melaporkan di tempat kepada pimpinan
- d. Jarang melaporkan di tempat kepada pimpinan
- e. Tidak pernah melaporkan di tempat kepada pimpinan

**Pengawasan Tidak Langsung:**

4. Pegawai melaporkan hasil pekerjaannya secara tertulis kepada pimpinan:
  - a. Selalu melaporkan
  - b. Sering melaporkan
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang melaporkan
  - e. Tidak pernah melaporkan
5. Pegawai menyampaikan secara lisan laporan hasil pekerjaannya kepada pimpinan:
  - a. Selalu menyampaikan
  - b. Sering menyampaikan
  - c. Kadang-kadang menyampaikan
  - d. Jarang menyampaikan
  - e. Tidak pernah menyampaikan
6. Pegawai menjalankan pekerjaannya meskipun tidak diawasi oleh pimpinan:
  - a. Selalu menjalankan
  - b. Sering menjalankan
  - c. Kadang-kadang menjalankan
  - d. Jarang menjalankan
  - e. Tidak pernah menjalankan

**PERNYATAAN UNTUK VARIABEL EVALUASI KERJA (X2)**

1. Pimpinan menilai prestasi kerja dari setiap pegawai:
  - a. Selalu menilai prestasi kerja dari setiap pegawai
  - b. Sering menilai prestasi kerja dari setiap pegawai
  - c. Kadang-Kadang menilai prestasi kerja dari setiap pegawai
  - d. Jarang menilai prestasi kerja dari setiap pegawai
  - e. Tidak Pernah menilai prestasi kerja dari setiap pegawai

2. Pegawai dinilai berdasarkan target kerja yang diselesaikan
  - a. Selalu dinilai berdasarkan target kerja yang diselesaikan
  - b. Sering dinilai berdasarkan target kerja yang diselesaikan
  - c. Kadang-Kadang dinilai berdasarkan target kerja yang diselesaikan
  - d. Jarang dinilai berdasarkan target kerja yang diselesaikan
  - e. Tidak Pernah dinilai berdasarkan target kerja yang diselesaikan
3. Ide-ide kreatif dari pegawai menjadi penilaian dari setiap pegawai
  - a. Selalu menjadi penilaian dari setiap pegawai
  - b. Sering menjadi penilaian dari setiap pegawai
  - c. Kadang-Kadang menjadi penilaian dari setiap pegawai
  - d. Jarang menjadi penilaian dari setiap pegawai
  - e. Tidak Pernah menjadi penilaian dari setiap pegawai
4. Pimpinan menilai kepuasan yang diterima pegawai selama bekerja
  - a. Selalu menilai kepuasan yang diterima pegawai selama bekerja
  - b. Sering menilai kepuasan yang diterima pegawai selama bekerja
  - c. Kadang-Kadang menilai kepuasan yang diterima pegawai selama bekerja
  - d. Jarang menilai kepuasan yang diterima pegawai selama bekerja
  - e. Tidak Pernah menilai kepuasan yang diterima pegawai selama bekerja
5. Pegawai dinilai berdasarkan kedisiplinan pegawai
  - a. Selalu dinilai berdasarkan kedisiplinan pegawai
  - b. Sering dinilai berdasarkan kedisiplinan pegawai
  - c. Kadang-Kadang dinilai berdasarkan kedisiplinan pegawai
  - d. Jarang dinilai berdasarkan kedisiplinan pegawai
  - e. Tidak Pernah dinilai berdasarkan kedisiplinan pegawai
6. Pegawai yang on time (tepat waktu) menjadi bahan penilaian kerja:
  - a. Selalu menjadi bahan penilaian kerja
  - b. Sering menjadi bahan penilaian kerja
  - c. Kadang-Kadang menjadi bahan penilaian kerja
  - d. Jarang menjadi bahan penilaian kerja
  - e. Tidak Pernah menjadi bahan penilaian kerja

### **PERNYATAAN LOYALITAS PEGAWAI (Y)**

1. Taat pada peraturan yang berlaku di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
  - a. Selalu Taat pada peraturan yang berlaku
  - b. Sering Taat pada peraturan yang berlaku
  - c. Kadang-Kadang Taat pada peraturan yang berlaku
  - d. Jarang Taat pada peraturan yang berlaku
  - e. Tidak Pernah Taat pada peraturan yang berlaku
2. Memiliki tanggungjawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
  - a. Selalu Memiliki tanggungjawab kepada pekerjaan
  - b. Sering Memiliki tanggungjawab kepada pekerjaan
  - c. Kadang-Kadang Memiliki tanggungjawab kepada pekerjaan
  - d. Jarang Memiliki tanggungjawab kepada pekerjaan
  - e. Tidak Pernah Memiliki tanggungjawab kepada pekerjaan
3. Memiliki kemauan bekerjasama dengan pegawai lainnya di kantor
  - a. Selalu Memiliki kemauan bekerjasama
  - b. Sering Memiliki kemauan bekerjasama
  - c. Kadang-Kadang Memiliki kemauan bekerjasama
  - d. Jarang Memiliki kemauan bekerjasama
  - e. Tidak Pernah Memiliki kemauan bekerjasama
4. Adanya rasa memiliki pegawai terhadap Organisasi
  - a. Selalu ada rasa memiliki pegawai terhadap Organisasi
  - b. Sering ada rasa memiliki pegawai terhadap Organisasi
  - c. Kadang-Kadang ada rasa memiliki pegawai terhadap Organisasi
  - d. Jarang ada rasa memiliki pegawai terhadap Organisasi
  - e. Tidak Pernah ada rasa memiliki pegawai terhadap Organisasi
5. Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lainnya
  - a. Selalu memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lainnya
  - b. Sering memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lainnya
  - c. Kadang-Kadang memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lainnya
  - d. Jarang memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lainnya
  - e. Tidak Pernah memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lainnya



6. Pegawai menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini:
  - a. Selalu menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
  - b. Sering menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
  - c. Kadang-Kadang menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
  - d. Jarang menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
  - e. Tidak Pernah menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini

## Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

### Data Ordinal Variabel Pengawasan (X1)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	3	4	3	4	4	3	21
3	4	4	4	4	3	4	23
4	3	3	3	3	4	3	19
5	4	3	4	3	3	4	21
6	4	4	3	4	4	4	23
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	3	3	4	3	20
9	4	3	4	4	4	4	23
10	3	4	3	4	4	3	21
11	4	4	4	3	3	4	22
12	4	3	4	4	4	4	23
13	3	4	3	3	3	3	19
14	3	4	4	4	4	3	22
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	3	3	3	3	4	20
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	4	4	4	3	3	21
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	3	3	3	4	3	19
22	4	4	3	3	3	4	21
23	3	3	3	4	3	3	19
24	3	3	4	3	3	3	19
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	2	3	3	3	17
27	3	3	4	3	3	3	19
28	4	4	4	3	4	4	23
29	2	2	3	3	3	2	15
30	3	4	3	4	3	3	20
31	2	2	2	2	3	2	13
32	3	3	3	3	2	3	17
33	3	2	2	3	3	3	16
34	3	3	4	3	3	3	19

35	4	4	5	4	4	4	25
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	3	3	4	4	4	3	21
40	4	4	4	3	3	4	22
41	4	4	4	4	3	4	23
42	3	3	3	3	4	3	19
43	3	3	3	3	3	3	18
44	5	5	5	5	5	5	30
45	2	3	3	3	3	2	16

### Data Interval Variabel Pengawasan (X1)

#### Successive Interval

<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>TOTAL</b>
4.436	4.436	4.400	4.941	4.941	4.539	27.693
2.395	3.424	2.373	3.905	3.891	2.429	18.416
3.424	3.424	3.385	3.905	2.767	3.489	20.393
2.395	2.395	2.373	2.785	3.891	2.429	16.267
3.424	2.395	3.385	2.785	2.767	3.489	18.243
3.424	3.424	2.373	3.905	3.891	3.489	20.505
2.395	2.395	2.373	2.785	2.767	2.429	15.143
2.395	3.424	2.373	2.785	3.891	2.429	17.296
3.424	2.395	3.385	3.905	3.891	3.489	20.488
2.395	3.424	2.373	3.905	3.891	2.429	18.416
3.424	3.424	3.385	2.785	2.767	3.489	19.273
3.424	2.395	3.385	3.905	3.891	3.489	20.488
2.395	3.424	2.373	2.785	2.767	2.429	16.172
2.395	3.424	3.385	3.905	3.891	2.429	19.428
4.436	4.436	4.400	4.941	4.941	4.539	27.693
3.424	2.395	2.373	2.785	2.767	3.489	17.231
2.395	2.395	2.373	2.785	2.767	2.429	15.143
2.395	2.395	2.373	2.785	2.767	2.429	15.143
2.395	3.424	3.385	3.905	2.767	2.429	18.304
2.395	2.395	2.373	2.785	2.767	2.429	15.143
2.395	2.395	2.373	2.785	3.891	2.429	16.267
3.424	3.424	2.373	2.785	2.767	3.489	18.260
2.395	2.395	2.373	3.905	2.767	2.429	16.263
2.395	2.395	3.385	2.785	2.767	2.429	16.155
4.436	4.436	4.400	4.941	4.941	4.539	27.693
2.395	2.395	1.000	2.785	2.767	2.429	13.770
2.395	2.395	3.385	2.785	2.767	2.429	16.155
3.424	3.424	3.385	2.785	3.891	3.489	20.397
1.000	1.000	2.373	2.785	2.767	1.000	10.924
2.395	3.424	2.373	3.905	2.767	2.429	17.292
1.000	1.000	1.000	1.000	2.767	1.000	7.767
2.395	2.395	2.373	2.785	1.000	2.429	13.376
2.395	1.000	1.000	2.785	2.767	2.429	12.376
2.395	2.395	3.385	2.785	2.767	2.429	16.155
3.424	3.424	4.400	3.905	3.891	3.489	22.533
4.436	4.436	4.400	4.941	4.941	4.539	27.693

4.436	4.436	4.400	4.941	4.941	4.539	27.693
4.436	4.436	4.400	4.941	4.941	4.539	27.693
2.395	2.395	3.385	3.905	3.891	2.429	18.399
3.424	3.424	3.385	2.785	2.767	3.489	19.273
3.424	3.424	3.385	3.905	2.767	3.489	20.393
2.395	2.395	2.373	2.785	3.891	2.429	16.267
2.395	2.395	2.373	2.785	2.767	2.429	15.143
4.436	4.436	4.400	4.941	4.941	4.539	27.693
1.000	2.395	2.373	2.785	2.767	1.000	12.319

**Data Ordinal Variabel Evaluasi (X2)**

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	5	5	5	5	4	5	29
2	4	4	3	4	4	4	23
3	4	3	4	4	3	4	22
4	3	4	3	3	4	3	20
5	3	3	4	3	3	3	19
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	3	3	4	4	21
9	4	4	4	4	4	3	23
10	4	4	3	4	4	4	23
11	3	3	4	3	3	4	20
12	4	4	4	4	4	3	23
13	3	3	3	3	3	4	19
14	4	4	3	4	4	4	23
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	3	4	3	3	3	19
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	3	3	4	3	4	21
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	4	3	3	4	3	20
22	3	3	4	3	3	4	20
23	4	3	3	4	3	3	20
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	3	3	18
28	3	4	4	3	4	4	22
29	3	3	2	3	3	2	16
30	4	3	3	4	3	4	21
31	2	3	2	2	3	2	14
32	3	2	3	3	2	3	16
33	3	3	3	3	3	2	17
34	3	3	3	3	3	3	18
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30

37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	3	4	4	3	22
40	3	3	4	3	3	4	20
41	4	3	4	4	3	4	22
42	3	4	3	3	4	3	20
43	3	3	3	3	3	3	18
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	3	2	3	3	3	17

### Data Interval Variabel Evaluasi (X2)

#### Succesive Interval

<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>TOTAL</b>
4.941	4.941	4.539	5.030	4.000	4.626	28.078
3.905	3.891	2.429	4.014	4.000	3.579	21.819
3.905	2.767	3.489	4.014	2.818	3.579	20.571
2.785	3.891	2.429	2.854	4.000	2.477	18.437
2.785	2.767	3.489	2.854	2.818	2.477	17.189
3.905	3.891	3.489	4.014	4.000	3.579	22.878
2.785	2.767	2.429	2.854	2.818	2.477	16.130
2.785	3.891	2.429	2.854	4.000	3.579	19.538
3.905	3.891	3.489	4.014	4.000	2.477	21.777
3.905	3.891	2.429	4.014	4.000	3.579	21.819
2.785	2.767	3.489	2.854	2.818	3.579	18.291
3.905	3.891	3.489	4.014	4.000	2.477	21.777
2.785	2.767	2.429	2.854	2.818	3.579	17.232
3.905	3.891	2.429	4.014	4.000	3.579	21.819
4.941	4.941	4.539	5.030	5.064	4.626	29.142
2.785	2.767	3.489	2.854	2.818	2.477	17.189
2.785	2.767	2.429	2.854	2.818	2.477	16.130
2.785	2.767	2.429	2.854	2.818	2.477	16.130
3.905	2.767	2.429	4.014	2.818	3.579	19.512
2.785	2.767	2.429	2.854	2.818	2.477	16.130
2.785	3.891	2.429	2.854	4.000	2.477	18.437
2.785	2.767	3.489	2.854	2.818	3.579	18.291
3.905	2.767	2.429	4.014	2.818	2.477	18.410
2.785	2.767	2.429	2.854	2.818	2.477	16.130
4.941	4.941	4.539	5.030	5.064	4.626	29.142
2.785	2.767	2.429	2.854	2.818	2.477	16.130
2.785	2.767	2.429	2.854	2.818	2.477	16.130
2.785	3.891	3.489	2.854	4.000	3.579	20.598
2.785	2.767	1.000	2.854	2.818	1.000	13.223
3.905	2.767	2.429	4.014	2.818	3.579	19.512
1.000	2.767	1.000	1.000	2.818	1.000	9.585
2.785	1.000	2.429	2.854	1.000	2.477	12.545
2.785	2.767	2.429	2.854	2.818	1.000	14.652
2.785	2.767	2.429	2.854	2.818	2.477	16.130
3.905	3.891	3.489	4.014	4.000	3.579	22.878
4.941	4.941	4.539	5.030	5.064	4.626	29.142
4.941	4.941	4.539	5.030	5.064	4.626	29.142



4.941	4.941	4.539	5.030	5.064	4.626	29.142
3.905	3.891	2.429	4.014	4.000	2.477	20.717
2.785	2.767	3.489	2.854	2.818	3.579	18.291
3.905	2.767	3.489	4.014	2.818	3.579	20.571
2.785	3.891	2.429	2.854	4.000	2.477	18.437
2.785	2.767	2.429	2.854	2.818	2.477	16.130
4.941	4.941	4.539	5.030	5.064	4.626	29.142
2.785	2.767	1.000	2.854	2.818	2.477	14.701

**Data Ordinal Variabel Loyalitas Pegawai (Y)**

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	3	4	3	4	22
3	4	3	4	4	4	3	22
4	3	4	3	3	3	3	19
5	3	3	4	3	4	4	21
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	3	4	3	3	20
9	4	4	4	3	4	4	23
10	4	4	3	4	3	3	21
11	3	3	4	4	3	3	20
12	4	4	4	3	4	4	23
13	3	3	3	4	3	3	19
14	4	4	3	4	3	3	21
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	3	4	3	2	3	18
17	3	3	3	3	4	3	19
18	3	3	3	3	3	4	19
19	4	3	3	4	4	3	21
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	4	3	3	4	4	21
22	3	3	4	4	3	4	21
23	4	3	3	3	4	3	20
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	3	4	19
28	3	4	4	4	4	4	23
29	3	3	2	2	4	3	17
30	4	3	3	4	3	2	19
31	2	3	2	2	3	3	15
32	3	2	3	3	3	3	17
33	3	3	3	2	3	3	17
34	3	3	3	3	3	3	18
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30

37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	3	3	4	4	22
40	3	3	4	4	4	4	22
41	4	3	4	4	4	4	23
42	3	4	3	3	4	4	21
43	3	3	3	3	3	3	18
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	3	2	3	4	3	18

**Data Interval Variabel Loyalitas Pegawai (Y)**

**Successive Interval**

<b>Y1.1</b>	<b>Y1.2</b>	<b>Y1.3</b>	<b>Y1.4</b>	<b>Y1.5</b>	<b>Y1.6</b>	<b>Total</b>
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
3.980	3.905	2.389	3.546	2.685	3.901	20.405
3.980	2.762	3.430	3.546	3.798	2.818	20.333
2.854	3.905	2.389	2.477	2.685	2.818	17.127
2.854	2.762	3.430	2.477	3.798	3.901	19.222
3.980	3.905	3.430	3.546	3.798	3.901	22.559
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
2.854	3.905	2.389	3.546	2.685	2.818	18.196
3.980	3.905	3.430	2.477	3.798	3.901	21.491
3.980	3.905	2.389	3.546	2.685	2.818	19.322
2.854	2.762	3.430	3.546	2.685	2.818	18.094
3.980	3.905	3.430	2.477	3.798	3.901	21.491
2.854	2.762	2.389	3.546	2.685	2.818	17.053
3.980	3.905	2.389	3.546	2.685	2.818	19.322
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
2.854	2.762	3.430	2.477	1.000	2.818	15.340
2.854	2.762	2.389	2.477	3.798	2.818	17.097
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	3.901	17.068
3.980	2.762	2.389	3.546	3.798	2.818	19.292
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
2.854	3.905	2.389	2.477	3.798	3.901	19.324
2.854	2.762	3.430	3.546	2.685	3.901	19.177
3.980	2.762	2.389	2.477	3.798	2.818	18.223
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	3.901	17.068
2.854	3.905	3.430	3.546	3.798	3.901	21.433
2.854	2.762	1.000	1.000	3.798	2.818	14.231
3.980	2.762	2.389	3.546	2.685	1.000	16.361
1.000	2.762	1.000	1.000	2.685	2.818	11.265
2.854	1.000	2.389	2.477	2.685	2.818	14.222
2.854	2.762	2.389	1.000	2.685	2.818	14.507
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
3.980	3.905	3.430	3.546	3.798	3.901	22.559
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711

4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
3.980	3.905	2.389	2.477	3.798	3.901	20.450
2.854	2.762	3.430	3.546	3.798	3.901	20.290
3.980	2.762	3.430	3.546	3.798	3.901	21.416
2.854	3.905	2.389	2.477	3.798	3.901	19.324
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
2.854	2.762	1.000	2.477	3.798	2.818	15.709

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel Pengawasan (X1)

#### Frequency Table

**X1\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	23	51.1	51.1	57.8
	4.00	12	26.7	26.7	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	20	44.4	44.4	51.1
	4.00	15	33.3	33.3	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	20	44.4	44.4	51.1
	4.00	14	31.1	31.1	82.2
	5.00	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	24	53.3	53.3	55.6
	4.00	13	28.9	28.9	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	24	53.3	53.3	55.6
	4.00	13	28.9	28.9	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	23	51.1	51.1	57.8
	4.00	12	26.7	26.7	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Variabel Evaluasi Kerja (X2)****X2\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	24	53.3	53.3	55.6
	4.00	13	28.9	28.9	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	24	53.3	53.3	55.6
	4.00	13	28.9	28.9	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	23	51.1	51.1	57.8
	4.00	12	26.7	26.7	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



**X2\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	24	53.3	53.3	55.6
	4.00	13	28.9	28.9	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	24	53.3	53.3	55.6
	4.00	14	31.1	31.1	86.7
	5.00	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	20	44.4	44.4	51.1
	4.00	15	33.3	33.3	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Variabel Loyalitas Pegawai (Y)****Y1\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	24	53.3	53.3	55.6
	4.00	13	28.9	28.9	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y1\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	24	53.3	53.3	55.6
	4.00	13	28.9	28.9	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	23	51.1	51.1	57.8
	4.00	12	26.7	26.7	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	20	44.4	44.4	51.1
	4.00	15	33.3	33.3	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	20	44.4	44.4	46.7
	4.00	17	37.8	37.8	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	22	48.9	48.9	51.1
	4.00	15	33.3	33.3	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

## Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan Kerja (X1)

## Correlations

		Correlations						
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.794**	.787**	.748**	.679**	.882**	.935**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1_2	Pearson Correlation	.794**	1	.734**	.795**	.691**	.794**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1_3	Pearson Correlation	.787**	.734**	1	.753**	.652**	.787**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1_4	Pearson Correlation	.748**	.795**	.753**	1	.778**	.748**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1_5	Pearson Correlation	.679**	.691**	.652**	.778**	1	.679**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1_6	Pearson Correlation	.882**	.794**	.787**	.748**	.679**	1	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.935**	.896**	.880**	.895**	.829**	.935**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	45	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	6

## Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Evaluasi Kerja(X2)

### Correlations

#### Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.778**	.748**	.740**	.751**	.795**	.938**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2_2	Pearson Correlation	.778**	1	.679**	.778**	.982**	.691**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2_3	Pearson Correlation	.748**	.679**	1	.748**	.651**	.794**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2_4	Pearson Correlation	.740**	.778**	.748**	1	.751**	.795**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2_5	Pearson Correlation	.751**	.982**	.651**	.751**	1	.665**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2_6	Pearson Correlation	.795**	.691**	.794**	.795**	.665**	1	.881**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.938**	.904**	.860**	.938**	.884**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	45	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	6

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

#### Correlations

		Correlations						
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.778**	.748**	.795**	.743**	.666**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y1_2	Pearson Correlation	.778**	1	.679**	.691**	.705**	.778**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y1_3	Pearson Correlation	.748**	.679**	1	.794**	.655**	.787**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y1_4	Pearson Correlation	.795**	.691**	.794**	1	.587**	.621**	.859**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y1_5	Pearson	.743**	.705**	.655**	.587**	1	.774**	.845**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y1_6	Pearson	.666**	.778**	.787**	.621**	.774**	1	.878**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson	.900**	.879**	.891**	.859**	.845**	.878**	1
_Y	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	45	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	6

## Lampiran 5. Uji Hipotesis

### Uji Korelasi Antar Variabel

#### Correlations

Correlations		Pengawasan Kerja	Evaluasi Kerja	Loyalitas Pegawai
Pengawasan Kerja	Pearson Correlation	1	.973**	.972**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	45	45	45
Evaluasi Kerja	Pearson Correlation	.973**	1	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	45	45	45
Loyalitas Pegawai	Pearson Correlation	.972**	.973**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Regression

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Evaluasi Kerja, Pengawasan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

b. All requested variables entered.

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 <sup>a</sup>	.960	.958	.94465

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Kerja, Pengawasan Kerja



**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	890.908	2	445.454	499.180	.000 <sup>b</sup>
	Residual	37.480	42	.892		
	Total	928.388	44			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Evaluasi Kerja, Pengawasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.801	.599		3.006	.004
	Pengawasan Kerja	.453	.127	.477	3.562	.001
	Evaluasi Kerja	.480	.126	.509	3.800	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

## Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

**Tabel r untuk df = 1 - 50**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 2675/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota  
Gorontalo

di,-

Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 0911108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Hans Mamula  
NIM : E2115194  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : KANTOR DINAS CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO  
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN DAN EVALUASI KERJA  
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR DINAS  
CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 30 November 2020  
Ketua,  
  
**Zulham, Ph.D**  
NIDN 0911108104



**PEMERINTAH KOTA GORONTALO  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

*Alamat : Jalan Achmad Nadjamuddin ☎ 822161 – 829027 Gorontalo  
Email [dlps@gorontalokota.go.id](mailto:dlps@gorontalokota.go.id) website: <https://disdukcapil.gorontalo.go.id/>*

**SURAT REKOMENDASI  
Nomor : 800/DUKCAPIL/ 839**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

**Nama** : BERTI ALI, S.KOM  
**Nip** : 19800122 201502 1 001  
**Jabatan** : KEPALA SEKSI PELAYANAN PENCATATAN SIPIL

Dengan ini menerangkan bahwa :

**Nama** : Hans Mamula  
**Nim** : E2115194  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul** : ***“ PENGARUH PENGAWASAN DAN EVALUASI KERJA TERHADAP  
LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL KOTA GORONTALO ”***  
**Lokasi** : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan Penelitian pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo sejak tanggal 30 November 2020, sehubungan untuk keperluan kelengkapan Proposal/Skripsi, sesuai dengan surat Rekomendaasi Penelitian No. 2657/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2020 dari Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Gorontalo, 27 September 2021

**An. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KOTA GORONTALO,  
KEPALA SEKSI PELAYANAN  
PENCATATAN SIPIL**



**BERTI ALI, S.KOM  
NIP. 19800122 201502 1 001**





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0820/UNISAN-G/S-BP/X/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : HANS MAMULA  
NIM : E2115194  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh pengawasan dan evaluasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan catatan sipil Kota Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 33%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/I/X/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 16 Oktober 2021  
Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

**Tembusan :**

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

10/15/21, 12:52 PM

SKRIPSI\_HANS MAMULA.docx - E2115194



Perbaikan 2 TURNITIN SKRIPSI HANS MAMULA.docx

Oct 15, 2021

11309 words / 74680 characters

E2115194

SKRIPSI\_HANS MAMULA.docx

## Sources Overview

33%

OVERALL SIMILARITY

1	eprints.ung.ac.id	6%
	INTERNET	
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	4%
	SUBMITTED WORKS	
3	jtebr.unisan.ac.id	3%
	INTERNET	
4	repository.unib.ac.id	2%
	INTERNET	
5	www.scribd.com	2%
	INTERNET	
6	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	2%
	INTERNET	
7	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id	2%
	INTERNET	
8	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	1%
	SUBMITTED WORKS	
9	repository.unhas.ac.id	1%
	INTERNET	
10	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
	INTERNET	
11	journal.umgo.ac.id	<1%
	INTERNET	
12	www.slideshare.net	<1%
	INTERNET	
13	repositori.usu.ac.id	<1%
	INTERNET	
14	eprints.uns.ac.id	<1%
	INTERNET	
15	docobook.com	<1%
	INTERNET	
16	e-jurnal.pnl.ac.id	<1%
	INTERNET	
17	www.neliti.com	<1%
	INTERNET	
18	ra7adedehack.blogspot.com	<1%
	INTERNET	
19	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
	INTERNET	
20	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	<1%
	SUBMITTED WORKS	
21	journal.feb.unmul.ac.id	<1%
	INTERNET	
22	pt.scribd.com	<1%
	INTERNET	



10/15/21, 12:52 PM

SKRIPSI\_HANS MAMULA.docx - E2115194

23	ejournal.umpwr.ac.id	INTERNET	<1%
24	repository.upi-yai.ac.id	INTERNET	<1%
25	eprints.ums.ac.id	INTERNET	<1%
26	jurnal.unigo.ac.id	INTERNET	<1%
27	Pricylia Chintya Dewi Buntuang, Erdiansyah Erdiansyah: "PEMBERDAYAAN PEGAWAI DI PEMERINTAH DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH", Jurnal Ilmu Manajemen Univers...	CROSSREF	<1%
28	123dok.com	INTERNET	<1%
29	pn-kabangahe.go.id	INTERNET	<1%
30	eprints.ukmc.ac.id	INTERNET	<1%
31	jurnal.unprimdn.ac.id	INTERNET	<1%
32	publikasiilmiah.ums.ac.id	INTERNET	<1%
33	riset.unisma.ac.id	INTERNET	<1%

## Excluded search repositories:

- None

## Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

## Excluded sources:

- None

## CURRICULUM VITAE

---

### 1. Identitas Pribadi

Nama : Hans Mamula  
NIM : E2115194  
Tempat/Tgl Lahir : Gorontalo, 15 Oktober 1998  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Angkatan : 2015  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
Agama : Islam  
Alamat : Jln. Rusli datau kel. Bulotadaa Timur Kec. Sipatanah

### 2. Riwayat Pendidikan

1. Bersekolah di SDN 100 Kota Utara pada tahun 2004
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang menengah pertama di Madrasah Tsanawiyah Kota Gorontalo, pada tahun 2010
3. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMK Negeri 1 Kota Gorontalo pada tahun 2013
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen pada tahun 2015

# ABSTRACT

## **HANS MAMULA. E2115194. THE EFFECT OF WORK SUPERVISION AND WORK EVALUATION ON THE EMPLOYEE LOYALTY AT THE CIVIL REGISTRY SERVICE OFFICE OF GORONTALO CITY**

*This study aims to find out the effect of work supervision (X1) and work evaluation (X2) on employee loyalty (Y) at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The determination of the population and sampling techniques used in this study is the Census method. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analytical method employs path analysis. The result of the first test shows that the work supervision (X1) and work evaluation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the employee loyalty (Y) at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City, namely 0.960 or 96.0%. The result of the second hypothesis shows that work supervision (X1) partially has a positive and significant effect on employee loyalty (Y) at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City by 0.577 or 47.7%. The result of the third test shows that work evaluation (X2) partially has a positive and significant effect on employee loyalty (Y) at employee loyalty (Y) at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City at 0.509 or 50.9%.*

*Keywords: work supervision, work evaluation, employee loyalty*



## ABSTRAK

**HANS MAMULA. E2115194. PENGARUH PENGAWASAN DAN EVALUASU KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh pengawasan (X1) dan evaluasi kerja (X2) terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X1) dan evaluasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, yaitu sebesar 0,960 atau 96,0%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo yakni sebesar 0,577 atau 47,7%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa evaluasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo yakni sebesar 0,509 atau 50,9%.

Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Evaluasi Kerja, Loyalitas Kerja

