

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
PEGAWAI DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA,
DAN PERKEBUNAN KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:

SITI MUALIFATUR RIZQON KHASANAH

(21612011029)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
PEGAWAI DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA,
DAN PERKEBUNAN KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:
SITI MUALIFATUR RIZQON KHASANAH
(21612011029)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang

Disusun oleh : Siti Mualifatur Rizqon Khasanah

NIM : 21612011029

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 16 Juni 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Erna Resmianti, S.M.B., M.Sc.)

NIDN. 0715069004

Pembimbing,

(Niki Puspita Sari S.Pd., M.M.)

NIDN. 0721088801

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

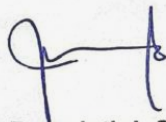
NAMA : Siti Mualifatur Rizqon Khasanah
NIM : 21612011029
HARI : Jumat
TANGGAL : 11 Juli 2025
JUDUL : Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang

DINYATAKAN LULUS

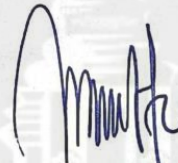
MAJELIS PENGUJI



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401



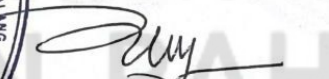
Erna Resmianti, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003), Pasal 25 ayat (2) yang berbunyi Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan penjiplakan, dibatalkan gelarnya. Dan Pasal 70 ayat (1) yang berbunyi Lulusan karya ilmiah nya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan hasil penjiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 16 Juni 2025

Yang menyatakan,



Siti Mualifatur R.Kh

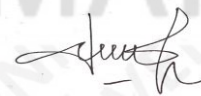
KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis diberikan kesehatan dan pikiran untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul ” **Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Malang** “. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis sepenuhnya menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Namun, berkat dorongan dan bimbingan dari beberapa pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Dengan demikian, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si., Ph.D
2. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
3. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku ketua program studi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
4. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M selaku dosen pembimbing penulis yang tidak pernah mengeluh dan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan maksimal.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.
6. Pemerintahan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang yang telah bersedia membantu memberikan data kepada peneliti.
7. Teman-teman Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang angkatan 2021 yang selama ini telah berbagi pengetahuan selama kuliah.
8. Semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih mempunyai banyak kekurangan maka dari itu kritik dan saran yang sangat penulis harapkan untuk menambah pengetahuan penulis.

Malang, 01 Januari 2025



Siti Mualifatur R.Kh

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini penulis dengan penuh rasa terima kasih, saya mempersembahkan karya ini kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, inspirasi, dan motivasi selama proses penelitian dan penulisan. Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, yakni bapak Salim dan ibu Asfiah yang doa dan harapannya selalu mengalir terhadap penulis, serta tak pernah berhenti memberikan bantuan semangat kepada penulis selama ini, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan panjang umur.
2. Kedua kakak laki-laki saya, Fathul Qorib dan Isrofiz Sobirin yang telah menjadi panutan dan sumber inspirasi dalam hidup saya. Bimbingan dan nasihat yang telah diberikan selama ini sangat berarti, saya sangat menghargai semua pengorbanan dan perhatian yang telah diberikan, dan semoga kita dapat terus saling mendukung dan berbagi kebahagiaan di masa depan.
3. Semua guru saya mulai dari tingkat TK, MI, MTS, MA serta tingkat Universitas yang telah berperan penting dalam perjalanan pendidikan saya dan fondasi awal yang telah ditanamkan. Semoga ilmu yang selama ini di berikan dapat bermanfaat dalam kehidupan saya ke depan.
4. Teman-teman seperjuangan yang telah menemani dan mendukung saya selama proses penelitian dan penulisan karya ini. Kebersamaan kita dalam berbagi ide, berdiskusi dan saling memberi motivasi telah menjadi semangat yang tak ternilai. Semoga kita dapat terus saling mendukung dan berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.
5. Sahabat-sahabatku tercinta, Mutoharotur Romadhoni, Sania Diva, Bintang Maharani, Abin Shinta, Putri Wulandari, Lisa Lailatul, Firda Ni'fatul, yang selama ini memberi semangat dan menemani penulis dalam suka maupun duka. Terimakasih atas tawa, cerita, dan kenangan indah yang telah kita ciptakan bersama.
6. Teman-teman UKM Unira Voice, KKN-T kelompok 3 yang telah menjadi keluarga kedua dan sumber inspirasi dalam perjalanan penulis. Terimakasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang diberikan selama ini.
7. Seseorang yang mempunyai tempat istimewa di hati saya, terimakasih selalu sabar dalam menemani dan membantu, meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya selama ini hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala harapan baik yang telah direncanakan bisa terwujud dan kita bisa terus bersama untuk meraih impian dan menciptakan masa depan yang lebih baik.
8. Dan yang terakhir, terimakasih kepada diri sendiri yang telah mampu berusaha sampai sejauh ini, terimakasih sudah bertahan dan mampu menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu.

ABSTRAK

Khasanah, Siti Mualifatur Rizqon. 2025. Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang (Pembimbing: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Pengawasan (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas pegawai (Y) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 131 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada pegawai dan menggunakan teknik analisis data yaitu uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil pada penelitian ini yaitu 1.) Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. 2.) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas pegawai. 3.) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. 4.) Pengawasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas pegawai.

Kata Kunci: *Pengawasan, Komitmen Organisasi, kepuasan Kerja, dan Loyalitas Pegawai*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Khasanah, Siti Mualifatur Rizqon. 2025. *The Influence of Supervision, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Loyalty of Employees of the Food Crops, Horticulture, and Plantation Service of Malang Regency (Supervisor: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)*

This study aims to determine and analyze how Supervision (X1), Organizational Commitment (X2), and Job Satisfaction (X3) influence Employee Loyalty (Y) of the Food Crops, Horticulture, and Plantation Service of Malang Regency. The sample in this study amounted to 131 respondents. The method used in this study is a quantitative method with data collection through questionnaires distributed directly to employees and using data analysis techniques, namely multiple linear regression tests, classical assumption tests, using the SPSS application. The results of this study are 1.) Supervision does not have a significant effect on employee loyalty. 2.) Organizational commitment has a significant effect on employee loyalty. 3.) Job satisfaction has a significant effect on employee loyalty. 4.) Supervision, organizational commitment, and job satisfaction have a simultaneous effect on employee loyalty.

Keywords: *Supervision, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Loyalty*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Empiris.....	9
2.2 Kajian Teoritis.....	13
2.2.1 Pengawasan.....	13
2.2.2 Komitmen Organisasi	21
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	25
2.2.4 Loyalitas Pegawai.....	28
2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian	30
2.3.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Loyalitas Pegawai	30
2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai.....	31
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai	32
2.3.4 Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai	33
2.4 Kerangka Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Rancangan Penelitian.....	36
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	36
3.3.1 Variabel Penelitian.....	36

3.3.2	Indikator Variabel Penelitian	37
3.4	Populasi Dan Sampel	42
3.5	Sumber Data	43
3.6	Metode Pengumpulan Data	44
3.7	Teknik Analisis Data	45
3.7.1	Analisis Deskriptif	45
3.7.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	45
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	46
3.7.4	Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		51
4.1	Hasil Penelitian	51
4.1.1	Profil Perusahaan	51
4.1.2	Karakteristik Responden	52
4.1.3	Distribusi Jawaban Responden	54
4.2	Analisis data	81
4.2.1	Uji Analisis Deskriptif	81
4.2.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	82
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	85
4.2.4	Uji Hipotesis	88
4.3	Pembahasan	93
4.3.1	Pengaruh Pengawasan Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang	93
4.3.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang	96
4.3.3	Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang	98
4.3.4	Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang	100
BAB V PENUTUP		104
5.1	Kesimpulan	104
5.2	Saran	105
5.2.1	Bagi Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang	105
5.2.2	Bagi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang	106
5.2.3	Bagi Peneliti Selanjutnya	106
DAFTAR PUSTAKA		108
LAMPIRAN		110

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 2 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	39
Tabel 3 Skala <i>Likert</i>	44
Tabel 4 Karakteristik Responden Menurut Jenis kelamin	52
Tabel 5 Karakteristik Responden Menurut Usia	53
Tabel 6 Karakteristik Responden Menurut Masa Bekerja	54
Tabel 7 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 1	55
Tabel 8 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 2	56
Tabel 9 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 3	56
Tabel 10 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 4	57
Tabel 11 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 5	58
Tabel 12 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 6	58
Tabel 13 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 7	59
Tabel 14 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 8	59
Tabel 15 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 9	60
Tabel 16 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 10	60
Tabel 17 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 11	61
Tabel 18 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 12	61
Tabel 19 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 13	62
Tabel 20 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 14	62
Tabel 21 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 15	63
Tabel 22 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 16	64
Tabel 23 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 17	64
Tabel 24 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 18	65
Tabel 25 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 19	65
Tabel 26 Distribusi Jawaban Item Pengawasan Nomor 20	66
Tabel 27 Distribusi Jawaban Item Komitmen Organisasi Nomor 1	67
Tabel 28 Distribusi Jawaban Item Komitmen Organisasi Nomor 2	67
Tabel 29 Distribusi Jawaban Item Komitmen Organisasi Nomor 3	68
Tabel 30 Distribusi Jawaban Item Komitmen Organisasi Nomor 4	68
Tabel 31 Distribusi Jawaban Item Komitmen Organisasi Nomor 5	69
Tabel 32 Distribusi Jawaban Item Komitmen Organisasi Nomor 6	69
Tabel 33 Distribusi Jawaban Item Komitmen Organisasi Nomor 7	70
Tabel 34 Distribusi Jawaban Item Kepuasan Kerja Nomor 1	71
Tabel 35 Distribusi Jawaban Item Kepuasan Kerja Nomor 2	71
Tabel 36 Distribusi Jawaban Item Kepuasan Kerja Nomor 3	72
Tabel 37 Distribusi Jawaban Item Kepuasan Kerja Nomor 4	72
Tabel 38 Distribusi Jawaban Item Kepuasan Kerja Nomor 5	73
Tabel 39 Distribusi Jawaban Item Kepuasan Kerja Nomor 6	73
Tabel 40 Distribusi Jawaban Item Kepuasan Kerja Nomor 7	74
Tabel 41 Distribusi Jawaban Item Kepuasan Kerja Nomor 8	74
Tabel 42 Distribusi Jawaban Item Kepuasan Kerja Nomor 9	75
Tabel 43 Distribusi Jawaban Item Kepuasan Kerja Nomor 10	75
Tabel 44 Distribusi Jawaban Item Kepuasan Kerja Nomor 11	76

Tabel 45 Distribusi Jawaban Item Loyalitas Pegawai Nomor 1	77
Tabel 46 Distribusi Jawaban Item Loyalitas Pegawai Nomor 2	77
Tabel 47 Distribusi Jawaban Item Loyalitas Pegawai Nomor 3	78
Tabel 48 Distribusi Jawaban Item Loyalitas Pegawai Nomor 4	78
Tabel 49 Distribusi Jawaban Item Loyalitas Pegawai Nomor 5	79
Tabel 50 Distribusi Jawaban Item Loyalitas Pegawai Nomor 6	79
Tabel 51 Distribusi Jawaban Item Loyalitas Pegawai Nomor 7	80
Tabel 52 Distribusi Jawaban Item Loyalitas Pegawai Nomor 8	80
Tabel 53 Distribusi Jawaban Item Loyalitas Pegawai Nomor 9	81
Tabel 54 Uji Analisis Deskriptif	81
Tabel 55 Uji Validitas	83
Tabel 56 Uji Reliabilitas	84
Tabel 57 Uji Multikolinearitas	86
Tabel 58 Uji Regresi Linear berganda	88
Tabel 59 Ringkasan Hasil Uji t (parsial)	90
Tabel 60 Uji F (simultan)	91
Tabel 61 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	92

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Hipotesis Penelitian	35
Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot.....	85
Gambar 3 Grafik Scatterplot	87



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	110
Lampiran 2 Transkrip Wawancara	114
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden.....	112
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	120
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	119
Lampiran 6 Uji Analisis Deskriptif.....	119
Lampiran 7 Uji Regresi Linear Berganda	120
Lampiran 8 Uji t (parsial)	120
Lampiran 9 Uji F (simultan)	120
Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	120
Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian.....	121



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi, karena manusia adalah penggerak utama dari seluruh operasi organisasi. Organisasi membutuhkan pegawai yang dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal dan efisien. Organisasi yang menginginkan keberhasilan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan pegawai seseorang dalam menjalankan tugas secara maksimal. Organisasi tidak dapat berfungsi tanpa adanya sumber daya manusia yaitu pegawai, pegawai dianggap sebagai aset terbesar. Pegawai merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Membangun dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dapat membantu organisasi berkembang secara maksimal dan berjalan secara efisien. Pegawai yang loyal dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Pada dasarnya loyalitas adalah bentuk kesetiaan, kepercayaan, pengabdian yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atas lembaga, bersama dengan rasa tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan yang terbaik. Sikap loyal seorang pegawai dapat ditunjukkan dari pola kerja dan kemampuan pegawai untuk melakukan secara maksimal setiap tugas yang di berikan. Loyalitas pegawai untuk stabilitas dan keberlangsungan organisasi, termasuk pada sektor pelayanan publik seperti Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan

Perkebunan Kabupaten Malang. Dengan adanya loyalitas yang tinggi, pegawai akan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk memberikan perhatian yang lebih besar kepada anggotanya. Pemimpin organisasi mempunyai kewajiban untuk memastikan bahwa organisasi yang dipimpin berjalan dengan baik. Salah satunya adalah tindakan pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi semua pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Pengawasan merupakan salah satu komponen penting untuk pengembangan individu dalam suatu organisasi karena dapat membantu bawahan atau pegawai bertindak sesuai dengan rancangan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pengawasan adalah upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada perencanaan untuk memandang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menemukan dan mengukur penyimpangan, dan melakukan perbaikan yang diperlukan (Siregar, 2023).

Dalam dunia kerja pengawasan merupakan kegiatan memastikan bahwa semua kegiatan dilakukan sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat. Menurut Hasibuan (2016), pengawasan merupakan proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Tujuan dari pengawasan adalah untuk memeriksa dan meneliti apakah tugas-tugas yang telah diberikan dilakukan dengan baik atau tidak. Siagian (2018) menjelaskan bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja pegawai yang berkontribusi langsung terhadap loyalitas mereka terhadap organisasi.

Selain itu, tingkat komitmen organisasi sangat penting dalam membangun hubungan jangka panjang antara perusahaan dengan pegawai, komitmen organisasi disebutkan sebagai seseorang pegawai yang berkomitmen terhadap keadaan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan ingin tetap menjadi anggota organisasi (Robbins & Judge, 2013). Komitmen organisasi mencerminkan dedikasi pegawai terhadap tujuan institusi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan cenderung bertahan di organisasi meskipun menghadapi berbagai tantangan, karena mereka erasa bagian dari organisasi itu sendiri. Komitmen yang kuat menciptakan iklim kerja yang harmonis dan memperkuat loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

Selanjutnya yaitu kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang dihasilkan melalui cara menilai pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja yang tinggi menjadi motivasi bagi pegawai untuk tetap bertahan dan memberikan kinerja terbaiknya. Robbins & Judge (2013), menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan loyalitas pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai, mendapatkan kompensasi yang layak, serta memiliki hubungan kerja yang baik, maka kecenderungan mereka untuk bertahan di organisasi meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pangestu dkk (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengawasan dengan loyalitas. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Maspuatun dkk (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Selain itu, Hamisah & nawawi (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, loyalitas pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 09 Desember 2024 dengan salah satu pegawai yaitu Bapak Erynata, diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami tugas yang diberikan dengan baik. Hal ini tercermin dari pelaksanaan pekerjaan yang kurang sesuai dengan petunjuk teknis yang telah ditetapkan. Bapak Ery juga menjelaskan bahwa beberapa pegawai menyelesaikan tugas melebihi deadline yang sudah ditentukan, sehingga hal tersebut dapat menghambat efisiensi dan produktivitas keseluruhan. Selain itu, pengawasan pada Dinas sudah dilakukan dengan baik, namun tidak semua bagian mendapat pengawasan secara merata sehingga hal ini dapat berdampak pada kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai.

Berdasarkan hasil uraian diatas, meskipun penelitian mengenai loyalitas pegawai telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian berfokus pada sektor swasta atau perusahaan komersial. Sementara penelitian yang memperhatikan faktor-faktor seperti pengawasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dalam konteks pelayanan publik seperti Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan masih terbatas. Selain itu, karakteristik organisasi pelayanan publik yang cenderung memiliki struktur heirarkis yang kuat, aturan yang ketat, dan fokus pada pelayanan masyarakat. Karakteristik tersebut menciptakan tantangan tersendiri dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menjaga loyalitas jangka panjang terhadap organisasi. dalam

struktur organisasi yang demikian, loyalitas pegawai menjadi aspek yang krusial, mengingat loyalitas tidak hanya mencerminkan keinginan untuk tetap bekerja di instansi, tetapi juga menunjukkan kesediaan pegawai untuk berkontribusi secara maksimal dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diemban.

Peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang”. Pemilihan objek penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa permasalahan yang dihadapi instansi, karena masih ditemukannya kendala dalam produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Beberapa unit kerja menunjukkan penyelesaian tugas yang melewati target waktu, serta adanya indikasi belum maksimalnya pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi ini diduga berkaitan erat dengan aspek internal organisasi, seperti lemahnya pengawasan dari atasan, komitmen organisasi yang belum terbentuk secara menyeluruh, serta tingkat kepuasan kerja yang belum optimal.

Dengan mempertimbangkan pentingnya menjaga loyalitas pegawai sebagai aset organisasi dalam jangka panjang, serta relevansi antara variabel pengawasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai. Maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan strategi manajerial dan kebijakan internal di lingkungan dinas tersebut, guna meningkatkan loyalitas

pegawai dan mendorong terciptanya pelayanan publik yang berkualitas dan berkelanjutan.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang?
4. Bagaimana pengawasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang.

3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang.
4. Menganalisis pengaruh pengawasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperkaya ilmu pengetahuan sebagai bahan acuan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengawasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan peneliti mengenai pengawasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kebijakan pengawasan yang efektif serta meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang pada akhirnya hal ini akan berdampak positif pada kualitas sumber daya manusia dalam mewujudkan loyalitas pegawai yang diharapkan organisasi.

c. Bagi Masyarakat dan pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mengenai kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas

sumber daya manusia. khususnya dalam hal mempertahankan pegawai yang kompeten dan loyal.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT