

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian terkait pengawasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan perkebunan Kabupaten Malang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ditemukan hasil bahwa secara parsial menunjukkan pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan perkebunan Kabupaten Malang.
2. Ditemukan hasil bahwa secara parsial menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan perkebunan Kabupaten Malang.
3. Ditemukan hasil bahwa secara parsial menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan perkebunan Kabupaten Malang.
4. Ditemukan hasil bahwa secara simultan menunjukkan bahwa pengawasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang.

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura, dan Perkebunan

Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diketahui bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang. dalam konteks Dinas tersebut, pengawasan cenderung hanya bersifat administratif dan formalistik, sehingga tidak menyentuh aspek psikologis pegawai. Maka diharapkan pegawai mengebangkan sikap profesionalisme yang tidak semata-mata bergantung pada keberadaan atau intruksi langsung dari atasan, tetapi didorong oleh kesadaran pribadi terhadap tanggung jawab pekerjaan dan rasa memiliki terhadap organisasi. Pegawai juga diharapkan dapat mempertahankan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang sudah cukup baik. Pegawai diharapkan dapat terus memperkuat keterikatan emosional dengan organisasi, memahami dan mendukung visi serta tujuan dinas, serta menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Selain itu, Dalam aspek pengawasan, meskipun secara statistik tidak terbukti adanya pengaruh signifikan, pegawai perlu tetap menjadikan pengawasan sebagai sarana evaluasi dan pembelajaran, bukan sekadar kontrol administratif. Dengan memposisikan pengawasan sebagai alat untuk perbaikan organisasi dan penguatan profesionalisme, maka akan tercipta suasana kerja yang lebih produktif dan loyalitas yang tumbuh dari kesadaran pribadi, bukan hanya dari sistem atau struktur birokrasi semata.

5.2.2 Bagi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan

Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, disarankan kepada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang untuk lebih mengoptimalkan strategi pengawasan internal. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai, namun bukan berarti aspek ini dapat diabaikan. Pengawasan tetap penting sebagai alat kontrol manajerial dan hendaknya dilakukan secara fungsional dan partisipatif, bukan hanya bersifat administratif, agar mampu membangun kesadaran tanggung jawab pegawai tanpa menimbulkan tekanan berlebihan yang bisa mengurangi kenyamanan kerja. Selain itu, peningkatan loyalitas pegawai sebaiknya difokuskan pada penguatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, karena kedua variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas. Dinas perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan inklusif, serta memastikan bahwa nilai-nilai organisasi tertanam secara konsisten di seluruh jenjang pegawai. Strategi ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, penyegaran visi dan misi organisasi, serta pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan visioner.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, sementara komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan, maka peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup variabel yang diteliti. Peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar pengawasan, komitmen

organisasi, dan kepuasan kerja yang kemungkinan lebih relevan dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang dalam mempengaruhi loyalitas pegawai, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, karakteristik pengawasan yang diterapkan, atau bahkan budaya organisasi yang ada.

Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti lebih lanjut apakah pengawasan benar-benar merupakan faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai. Meskipun secara konseptual pengawasan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas pegawai, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap loyalitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Malang. Dengan melakukan eksplorasi lebih lanjut, diharapkan dapat ditemukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika antara pengawasan dan loyalitas pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace* (Fifth Edition). McGraw-Hill Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen* (edisi 2). BPFE Yogyakarta.
- Haris, A., Firman, A., & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i3.3100>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hendry, R. S. M. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Pengawasan Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 2(1), 174–189. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/3184>
- Jamrizal, J. (2022). Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian dan Pengawasan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Literatur Riview Manajemen Pendidikan). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 479–488. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1096>
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.

- Pelupessy, R. F., Aponno, E. H., & Ufie, A. J. (2022). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Loyalitas Dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon*. 1(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior* (15th ed). Pearson.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen stratejik*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Prenada Media.
- Sofia, S., Muhammad, R., Rahayu, A., & Rokhimah, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(1), 14–19. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i1.301>
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1975). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2013). *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Media Pressindo.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Wibowo, W. (2018). *Manajemen Kinerja*. pttrajagrafindo persada 1.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.