

## PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SMAN 1 TUKDANA INDRAMAYU

Nining Nurcahaya Ningsih<sup>1</sup>, Nurjanah Rahayuningsih<sup>2</sup>, Samsul Anwar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unwir

<sup>2</sup>nurjanahfe@unwir.ac.id, <sup>3</sup>samsulanwarfe@unwir.ac.id

**ABSTRACT** - *The research is the result of research on the effect of supervision and motivation on employee job satisfaction at SMAN 1 TUKDANA. when needed. If employee job satisfaction is met it will increase employee motivation. The research method used by the researcher in this study is a qualitative research method. The data collection technique is in the form of employee research at SMAN 1 TUKDANA. Based on the expert opinion above, it can be synthesized that job satisfaction is basically something that is individual. In contrast, job satisfaction reflects a person's feelings towards his job. Based on the analysis and conclusions that: Teacher job satisfaction at SMAN 1 Tukdana Indramayu based on a questionnaire with 5 indicators, namely: Enjoying his job, loves his job, employee morale is 2.109 or 66.32% of respondents' responses to teacher employee job satisfaction are included in the Good category.*

**Keywords:** *Supervision, Job Satisfaction, Work Motivation*

**ABSTRAK** - Penelitian ini merupakan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap kepuasan Kerja Pegawai Di SMAN 1 TUKDANA. Adapun latar belakang penelitian ini, peneliti ini menemukan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai SMAN 1 TUKDANA yaitu kebutuhan kantor seperti peralatan kantor logistik yang datang tidak tepat waktu ketika dibutuhkan. Jika kepuasan kerja pegawai terpenuhi maka akan meningkat motivasi bagi pegawai. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data berupa penelitian pegawai di SMAN 1 TUKDANA. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disintesis bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan dari analisis dan kesimpulan bahwa: Kepuasan kerja guru di SMAN 1 Tukdana Indramayu berdasarkan angket dengan 5 indikator yaitu: Menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja pegawai yaitu 2,109 atau 66,32% tanggapan responden terhadap kepuasan kerja guru karyawan termasuk kedalam kategori Baik.

**Kata Kunci:** *Pengawasan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja*

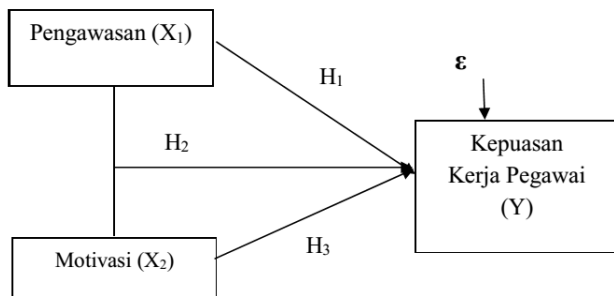
## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan pegawai merasa senang terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Menciptakan kepuasan kerja pegawai tidaklah mudah, karena setiap pegawai mempunyai kondisi harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap aktivitas yang dilakukan seorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, oleh karena itu faktor pendorong diri seorang manusia untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari orang tersebut. Penempatan mengandung komponen, suatu aktifitas yang dilakukan dengan seleksi, melihat, menilai, mengoreksi, mencocokkan suatu kemampuan seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Melihat dari tingkat pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, para pegawai harus menyelesaikan pekerjaan di waktu libur kerja yang sudah diberikan kepada para pegawai karena tugas itu diberikan bukan hanya dari Kepala Sekolah SMAN 1 Tukdana pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan, sehingga pegawai harus menunggu untuk melakukan perbaikan.

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja dengan maksimal. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap organisasi, kepuasan

kerja dapat digambarkan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, hal ini nampak pada sikap pegawai terhadap pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dari gambar di atas, dapat diketahui hipotesis pertama diduga terdapat pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian diduga terdapat pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebagai hipotesis kedua, dan diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sebagai hipotesis ketiga.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan gambaran dari sikap senang atau tidak senangnya seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Rivai (2015: 620) Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sementara itu, Edy Sutrisno (2016: 74) Mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

### Pengawasan

Pengawasan erat berkaitan dengan baik atau buruknya kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Hasibuan dalam Muhammad Busro (2018:142) pengawasan adalah

kegiatan untuk mengendalikan seluruh pegawai, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Sedangkan Menurut George R. Terry dalam Muhammad Busro (2018:143) mendefinisikan bahwa Pengawasan merupakan mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, mengevaluasi prestasi kerja, dan menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah diterapkan.

### Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Hal ini didukung oleh Robbins (2008) dalam Muhammad Burso (2018: 50), menyatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Hal yang tidak jauh berbeda disampaikan Hasibuan (1999) dalam Edy Sutrisno (2017: 111), yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan suatu metode penelitian agar memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif, metode deskriptif suatu metode penelitian yang memberikan gambaran dan mengungkapkan suatu masalah yang terjadi pada saat penelitian berlangsung, sedangkan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sampel yang akan diuji.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai di SMAN 1 Tukdana yang berjumlah 51 pegawai. Penelitian ini dilakukan langsung di lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *interview* (wawancara), observasi, dan kuisioner. penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pegawai di SMAN 1 Tukdana kurang dari 100 orang, pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 pegawai, dikarenakan validitas 10 responden. sampel yang digunakan sebanyak 41 pegawai.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 3,451 dan diketahui t-tabel 2,036 ( $3,451 > 2,036$ ). Hal ini mengandung makna bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien

korelasi Pengawasan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,596 yang termasuk kategori Sedang. Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki kontribusi sebesar 35,61% Sedangkan sisanya 64,39% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan data tabel diperoleh F hitung sebesar 8,570 dan nilai F tabel = 3,30. Hal ini berarti  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $8,570 > 3,30$ ) maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Pengawasan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 3,146 dan diketahui t-tabel 2,036 ( $3,146 > 2,036$ ). Hal ini mengandung makna bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Dianita Andriyani & I Wayan Mudiarta Utama (2017). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11.( <file:///C:/Users/User/Downloads/33190-85-69015-1-10-20171030>).

Berdasarkan model yang telah dianalisis, dilakukan pengujian secara bersama- sama dengan uji F (F-test), berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui Fhitung sebesar 325,871, signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Ini berarti bahwa variabel Motivasi dan pelatihan serta Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pada hasil uji T pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja didapat nilai koefisien beta 0,619. Nilai Sig. t  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini

berarti Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil uji T pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja didapat nilai koefisien beta 0,258. Nilai Sig.  $t$  0,001 < 0,05. Hal ini berarti Motivasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Nilai determinasi total sebesar 84,9 persen variasi Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variasi Pengawasan dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 15,1 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

## KESIMPULAN

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang penelitian lakukan tentang Pengawasan dan Motivasi Terhadap Keuasan Kerja Pegawai di SMA Negeri 1 Tukdana, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut.

Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Tukdana Indramayu berdasarkan angket dengan 5 indikator yaitu Menyenangi pekerjaannya Mencintai pekerjaannya, Moral Kerja pegawai, Kedisiplinan pegawai dan Prestasi Kerja pegawai yaitu 2.109 atau 66,32% tanggapan responden terhadap Kepuasan Kerja Guru karyawan termasuk ke dalam kategori Baik.

Pengawasan di SMA Negeri 1 Tukdana Indramayu berdasarkan angket dengan 5 indikator yaitu Pemantauan, Pemeriksaan, Bimbingan dan pengarahan, Tindakan disiplin dan Tindakan koreksi yaitu 1.441 atau 67,97% tanggapan responden mengenai Pengawasan termasuk ke dalam kategori Baik.

Motivasi di SMA Negeri 1 Tukdana Indramayu berdasarkan angket dengan 4 indikator

yaitu Bekerja sama, Bekerja efektif, Terintegrasi dan Semangat kerja yaitu 1.762 atau 66,49% termasuk ke dalam kategori Baik.

Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi di SMA Negeri 1 Tukdana Indramayu diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,624$  artinya terdapat korelasi yang **Cukup Kuat** Nilai  $k_d = 38,97\%$  yang artinya Pengawasan memberikan pengaruh terhadap Motivasi di SMA Negeri 1 Tukdana Indramayu sebesar 38,97% sedangkan sisanya 61,03%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Tukdana Indramayu diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,758$  artinya terdapat korelasi yang Kuat Nilai  $k_d = 57,43\%$  yang artinya Motivasi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Tukdana Indramayusebesar 57,43%, sedangkan sisanya 42,57%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Tukdana Indramayu diperoleh dari koefisien berganda sebesar  $r = 0,796$  yang berarti Pengawasan dan Motivasi mempunyai korelasi yang Kuat Nilai  $k_d = 63,34\%$  yang artinya Pengawasan dan Motivasi memberikan pengaruh searah dan bernilai positif terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Tukdana Indramayu sebesar 63,34%, sedangkan sisanya 36,66%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan, Yantje Uhing. 2014. *Kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Pada PT.Bank Bni (Persero), Kcu Manado*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Jurnal Emba. Vol.2 No.2. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4441>
- Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps.
- Edy Sutrisno, M.Si. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery Wintoro. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.1,No.1.<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/17486>
- I Putu Satria Wira Kusuma, Komang Ardana. 2014, *Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan*. Di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol 3, No 7 . <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/8286>
- Soekidjo Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta : Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2014. *Statistika untuk Penelitian*. PT Alfabet : Bandung.
- Suwatno, M.Si. 2016. *Manajemen sumber daya manusia Teori, Aplikasi, Penelitian*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Veithzal Rivai Zainal, S.E., M.M., MBA. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.