PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. WAHANA SEMESTA LINGGAU

**Bagus Saputra, S.M.1, Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si., Hardi Mulyono, M.M.**

1,2,3Fakultas Ekonomi Bisnis dan Bisnis, Program Studi Manajemen

Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

**Email:** 1bgssptraa13@gmail.com, 2ronalaprianto@univbinainsan.ac.id, 3hardimulyono@univbinainsan.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini berfokus pada masalah pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Wahana Semesta Linggau dengan 38 orang sebagai sampelnya. Sedangkan instrument kuesioner dari responden diambil langsung. Kemudian data tersebut dilakukan analisis kuantitatif menggunakan *tools* SPSS 22 dengan teknik analisis regresi liner sederhana dan regresi linear berganda. Sehingga ditarik kesimpulan bahwasannya : (a) pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (b) motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. (c) hasil penelitian menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang segnifikan secara simultan antara pengawasan dan motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. Wahana Semesta Linggau.

**kata kunci** : Pengawasan, Motivasi dan Kepuasan kerja

***Abstract***

*This study focuses on the problem of the influence of supervision and motivation on job satisfaction at PT. Wahana Semesta Linggau with 38 people as samples. While the questionnaire instrument from the respondents was taken directly. Then the data was analyzed quantitatively using SPSS 22 tools. Simple linear regression and multiple linear regression were used as research analysis techniques. So it can be concluded that: (a) supervision partially has an effect on job satisfaction (b) motivation partially has an influence on job satisfaction. (c) the results of the study indicate that there is no significant effect simultaneously between supervision and motivation on job satisfaction at PT. Linggau Universe rides.*

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

# PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia di sebuah perusahaan salah satunya adalah menciptakan sistem kerja yang efektif. Karena sumber daya manusia ini berkaitan erat dengan strategi organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan, diperlukan adanya sebuah sistem pengawasan dan motivasi yang dirancang efektif agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Pada dasarnya, harapan perusahaan terhadap karyawannya selain cakap dan terampil, tapi juga yang paling penting ialah karyawan tersebut punya kemamuan besar dalam bekerja dan berkembang secara optimal. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di PT. Wahana Semesta Linggau, pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannnya masih kurang efektif karena masih ada karyawan yang bekerja tidak tepat waktu. Selain itu, peneliti juga menemukan masalah bahwa masih rendahnya motivasi karyawan dalam pekerjaan sehingga banyak timbul beberapa masalah di perusahaan. Sehingga penelitian ini perlu dilakukan agar dapat mengembangkan pengetahuan pegawai dan pimpinan betapa pentingnya peranan pengawasan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawainya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Wahana Semesta Linggau dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Semesta Linggau.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Semesta Linggau.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Semesta Linggau.

## METODOLOGI PENELITIAN

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian hubungan dengan variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2018)

1. Uji Koefisien Korelasi

Untuk membuktikan prediksi hubungan suatu variable dalam populasi dengan melihat variabel sampel yang berhubungan dan dihitung koefisien antar variabel di sampel tersebut (Sugiyono, 2018).

1. Uji T

Untuk pengujian keberartian menggunakan uji t. thitung  > ttabel pada taraf kesalahan 5% maupun taraf kesalah 1%, uji t atau uji signifikannya digunakan untuk menguji signifikansi hubungan (Sugiyono, 2018).

1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji untuk prediksi variabel dependent dengan syarat minimal terdapat 2 variabel independent (Sugiyono, 2018)

1. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengukur pengaruh variabel penelitian secara simultan (Sugiyono, 2018).

1. Uji F

Untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independent bagi variabel dependent secara simultan (Sugiyono, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil
2. Uji Regresi Linear Sederhana
3. Variabel Pengawasan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 11,740 | 5,242 |  | 2,239 | ,031 |
| Pengawasan | ,927 | ,117 | ,798 | 7,956 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja |

 Tabel diatas merupakan olahan SPSS versi 22 pada pengujian ini yang didapatkan constan 11,740 dengan b = 0,927. Dengan demikian, berikut persamana regresinya :

Y = a+b bX1

Kepuasan Kerja = 11,740 + 0,927 pengawasan.

1. a = 11,740 artinya bahwa nilai 11,740 tersebut ialah nilai konsisten variabel kepuasan kerja.
2. bX = 0,927. Artinya, nilai kepuasan kerja bertambah 0,927tiap penambahan 1% nilai variabel pengawasan. Sehingga kedua variabel ini punya kecenderungan.
3. Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 23,676 | 6,724 |  | 3,521 | ,001 |
| Motivasi | ,752 | ,170 | ,593 | 4,418 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja |

Tabel diatas merupakan olahan SPSS versi 22 pada pengujian ini yang didapatkan constan 23,676 dengan b = 0,752. Dengan demikian, berikut persamana regresinya :

Y = a+ bX1

Kepuasan Kerja = 23,676 + 0,752 motivasi.

1. a = 23,676 artinya bahwa nilai 23,676 tersebut ialah nilai konsisten variabel kepuasan kerja.
2. bX = 23,676. Artinya, nilai kepuasan kerja bertambah 23,676 tiap penambahan 1% nilai variabel motivasi. Sehingga kedua variabel ini punya kecenderungan.
3. Uji Koefisien Korelasi
4. Uji Koefisien Korelasi Pengawasan (X1)

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,798a | ,637 | ,627 | 3,786 |
| a. Predictors: (Constant), Pengawasan |

Dari pengujian ini, didapatkan nilai koefisien variabel pengawasan (X1) dan kepasan kerja (Y) 0,798 diinterval 0,000-1,000 dan R Square 0,637.Artinya kedua variabel ini pengaruhnya sangat kuat sebab nilai korelasinya positif.

1. Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X2)

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,593a | ,352 | ,334 | 5,063 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi |

Dari pengujian ini, didapatkan nilai koefisien variabel motivasi (X2) dan kepasan kerja (Y) 0,593 diinterval 0,000-1,000 dan R Square 0,352.Artinya kedua variabel ini pengaruhnya sangat kuat sebab nilai korelasinya positif.

1. Uji T
2. Uji T Pengawasan (X1)

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 11,740 | 5,242 |  | 2,239 | ,031 |
| Pengawasan | ,927 | ,117 | ,798 | 7,956 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja |

Dari tabel tersebut didapatkan hasil pengujian t bahwa variabel pengawasan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan thitung  > ttabel (2,239 > 2,208), tingkat signifikan = 0,031 < (a) 0,05. Sehingga secara parsial Ha diterima dan H0 ditolak. Maka variabel X1 berpengaruh terhadap Y.

1. Uji T Motivasi (X2)

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 23,676 | 6,724 |  | 3,521 | ,001 |
| Motivasi | ,752 | ,170 | ,593 | 4,418 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja |

Dari tabel tersebut didapatkan hasil pengujian t bahwa variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan thitung  > ttabel (3,521 > 2,208), tingkat signifikan = 0,001 < 0,05. Sehingga secara parsial Ha diterima dan H0 ditolak. Maka variabel X2 berpengaruh terhadap Y.

1. Uji Regresi Linear Berganda

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 11,173 | 5,618 |  | 1,989 | ,055 |
| Pengawasan | ,890 | ,169 | ,766 | 5,270 | ,000 |
| Motivasi | ,057 | ,185 | ,045 | ,309 | ,759 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja |

Dari olahan SPSS versi 22 pada pengujian diatas, didapatkan persamana regresi berikut :

 Y = α + b1 X1 + b2 X2

 Y = 11,173 + 0,890 X1 + 0,057 X2

1. a = 11,173 artinya bahwa nilai 11,173 tersebut ialah nilai constanta yang menunjukan nilai variabel kepuasan kerja 13,352 bila kedua variabel (X1 dan X2) terdapat perubahan.
2. bX1 = 23,676, bX2 = 0,057. Artinya, nilai kepuasan kerja meningkat tiap penambahan 1% nilai variabel pengawasan dan atau motivasi. Sehingga kedua variabel ini punya kecenderungan.
3. Uji Koefisien Korelasi

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,799a | ,638 | ,618 | 3,834 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan |

Pada pengujian ini didapatkan bahwasanya ada pengaruh besar antara 2 variabel dengan dibuktikan nilai R = 0,799 dengan koefisien R2 = 0,638. Sehingga kedua variabel ini berkontribusi terhadap Y.

1. Uji F

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 908,502 | 2 | 454,251 | 30,898 | ,000b |
| Residual | 514,551 | 35 | 14,701 |  |  |
| Total | 1423,053 | 37 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan |

Nilai F hitung 30,898 > Ftabel 3,26, tingkat signifikan 0.000 < Ftabel (α) 0,05, f=(k, n-k) = 2-38 = 3,26. Hal ini yang menjadikan Ho ditolak dan Ha diterima. Secara simultan kedua variabel ini pengaruhnya signifikan bagi variabel dependen, sehingga hipotesisnya diterima.

1. Pembahasan

Berikut hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Wahana Semesta Linggau :

1. Koefisien korelasi dalam penelitian pada variabel pengawasan (X1) terhadap kepuasan (Y) mempunyai hubungan signifikan bagi kepuasan kerja(Y) dengan thitung> ttabel (2,203 > 2,208), signifikansi = 0,031 < 0,05, hasil regresi linear sederhana didapat b = 0,927, a = 11,740. Dengan demikian variabel pengawasan pengaruhnya signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Wahana Semesta Linggau. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Fitrianingrum, 2015) mengenai pengaruh pengawasan dengan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Didapatkan rxy hitung > rxy tabel ( 0,775 > 0,381 ), N = 27, dan *constan* 5% dengan uji regresi sederhana didapatkan Y’ = 6,48 + 1,15X.
2. Hasil penelitian bahwa koefisien korelasi antara variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan (Y) memiliki hubungan signifikan bagi kepuasan kerja(Y) dengan signifikansi = 0,001 < 0,05, thitung> ttabel yakni 2,521 > 2,208 dengan hasil regresi linear sederhana didapat b = 0,752, a = 23,676. Dengan demikian variabel motivasi pengaruhnya signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Wahana Semesta Linggau. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Rizal Radiman, 2019) mengenai pengaruh variabel motivasi disiplin kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Bedanya, pada penelitian terdahulu ini tidak signifikan. Dari uji parsial, didapatkan t hitung > t table (1,254 > 1,668) rxy hitung > rxy tabel ( 0,775 > 0,381 ), signifikansi 0,214 > 0,05.
3. Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan 0,055 > 0,05, t hitung > t table (1,989 > 2,208), dengan hasil regresi linear didapat bX1 = 0,890 bX2 = 0,057 dan a = 11,173. Dari nilai R = 0,799 terbukti bahwasanya kedua variabel X1 dan X2 mememiliki pengaruh kuat. Didukung dengan hasil koefisien determinasi = 0,638 yang artinya kedua variabel ini juga saling berkontribusi. Serta didapatkan Fhitung > Ftabel (30,898 > 3,26), signifikan simulrannya 0,000 < (a) = 0,05, F (k, n-k) = F (2-38) = 3,26. Hal ini menunjukan diterimnya Ha dan ditolaknya Ho. Sehingga pengaruh yang dimiliki kedua variabel signifikan terhadap kepuasan kerja.

# KESIMPULAN

Berikut kesimpulan dari penelitian ini :

* 1. Hasil analisis yang dilakukan didapatkan bahwa Hipotesis Pertama (H1) pada variabel pengawasan (X1) adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Wahana Semesta Linggau. Didapatkan t hitung > t tabel (2,203 > 2,208) dan signifikansi 0,031 < 0,05. Hal ini menjadi sebab ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, benar adanya jika variabel tersebut pengaruhnya signifikan terhadap kepuasan kerja.
	2. Hasil analisis yang dilakukan didapatkan bahwasannya Hipotesis Kedua (H2) adanya pengaruh signifikan variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja di PT. Wahana Semesta Linggau. Didapatkan t hitung > t tabel (2,521 > 2,208) dan signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini yang menjadi penyebab ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, benar adanya jika variabel tersebut pengaruhnya signifikan terhadap kepuasan kerja.
	3. Hasil analisis yang dilakukan didapatkan bahwasannya Hipotesis Ketiga (H1) pada variabel pengawasan motivasi (X1) dan motivasi (X2) adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Wahana Semesta Linggau. Didapatkan t hitung > t tabel (1,989 > 2,208) dan signifikansi 0,055 < 0,05 dengan hasil regresi linear didapat bX1 = 0,890 bX2 = 0,057 dan a = 11,173. Serta didapatkan Fhitung > Ftabel (30,898 > 3,26), signifikan simulrannya 0,000 < (a) = 0,05, F (k, n-k) = F (2-38) = 3,26. Hal ini menunjukan diterimnya Ha dan ditolaknya Ho. Artinya, benar adanya jika kedua variabel tersebut pengaruhnya signifikan terhadap kepuasan kerja.

# DAFTAR PUSTAKA

Busro. (2018a). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Eva Dila Fitrianingrum1. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *EJurnal Administrasi Negara,* *1644*–*1655*.

Fahmi. (2014). *manajemen teori kasus dan solusi*.

Fahmi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.

Indra Syahputra Marpaung, S.Sos, M. S. J. L. (2018). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan)*. *8*.

Martoyo. (2015). *manajemen Sumber Daya Manusia* (Kelime).

Ni Kadek Eni1 I Gede Riana2 Made Subuni3. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Adayana*, *2337*–*3067*.

P. Hutabarat. (2020). *Pengaruh pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada pt. Saka mitra sejati medan*. *2*(3).

Priansa. (2016). *Peperencanaan dan pembangunan SDM*.

Risa Kartika Lubis. (2020). Analysis of Work Motivation and Job Satisfaction Performance Against Serdang Agricultural Extersion Bedaga. *Journal of Management Scrience (JMAS)*, *3*.

Said Muhammad Rizal1), R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*.

Sinambela. (2016). *manajemen sumberdaya manusia membangun tim kerja yang solid untukmeningkatkan kinerja*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian - Bisnis dan Ekonomi* (1st ed.). PUSTAKA BARU PRESS.

Sutrisno. (2016). *manajemen sumber daya manusia*.

Syofian, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS.* Kencana.

Widodo. (2015). *manajemen pengembangan sumberdaya manusia*.