

## **Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta**

Nurul Afifah, Tri Murwaningsih, Susantiningrum

Prodi Ekonomi BKK Administrasi Perkantoran, FKIP Universitas Sebelas Maret

[enambelasmei\\_90@yahoo.co.id](mailto:enambelasmei_90@yahoo.co.id)

**Abstract:** *The objectives of this research are to investigate: (1) to a partially significant effect of the work supervision and the work motivation on the work satisfaction of the staff of the Department of Education, Youth, and Sports of Surakarta City (2) and to a simultaneously significant effect of the work supervision and the work motivation on the work satisfaction of the staff of the Department of Education, Youth, and Sports of Surakarta City. This research used the descriptive quantitative research method. Its population was all of the staffs of the Office of Education, Youth, and Sports of Surakarta City as many as 80 persons. The samples of the research consisted of 49 persons or 60% of the population. They were taken by using the proportional random sampling technique. The data of the research were gathered through questionnaire, and they were then statistically analyzed by using the correlational and multiple regression analyses. The results of the research are as follows: (1) there is a partially significant effect of the work supervision and the work motivation on the work satisfaction (2) and there is a simultaneously significant effect of the work supervision and the work motivation on the work satisfaction. Each independent variable has a contribution to the dependent variable. The relative contribution of the work supervision to the work satisfaction is 43.60%, and that of the work motivation to the work satisfaction is 56.40%. Furthermore, the effective contribution of the work supervision to the work satisfaction is 29.33%, and that of the work motivation to the work satisfaction is 37.95%.*

**Keywords:** *supervision, motivation, and work satisfaction*

### **A. Pendahuluan**

Organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan motivasi yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Dari fungsi di atas, maka fungsi pengawasan menjadi sangat penting karena

pengawasan dilaksanakan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana. Sebagai apapun suatu rencana, bentuk organisasi dan personil pelaksanaannya, tanpa adanya faktor pengawasan maka tidak akan berguna karena harus disadari bahwa manusia sebagai pelaksana memiliki keterbatasan. Fungsi perencanaan, pengorganisasian, personil, dan

pengarahan tidak akan efektif tanpa adanya fungsi pengawasan (Hani Handoko:2001). Pengawasan merupakan penemuan dan penerapan cara serta alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan bisa bersifat positif dan negatif, bersifat positif apabila pengawasan mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan pengawasan bersifat negatif apabila pengawasan mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak akan terjadi atau muncul. Dengan demikian pengawasan memiliki beberapa tahapan, yaitu memiliki standar pelaksanaan, penentuan ukuran pelaksanaan dan perbandingan serta pengambilan tindakan.

Pada dasarnya, organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Peningkatan sikap, kemauan, dan kemampuan pegawai dapat dilakukan dengan serangkaian pemantauan dan perhatian tindakan nyata agar tercapai suatu kepuasan dalam bekerja. Dari

kenyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Jika peningkatan motivasi kerja pegawai dilakukan secara optimal maka dapat tercipta pula kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengawasan dan motivasi kerja hanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai suatu organisasi. Pengawasan terhadap pegawai yang berjalan dengan baik maka akan mengurangi tingkat kesalahan pegawai, demikian pula dengan pemberian motivasi yang cukup baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya mampu memberikan kepuasan kerja pegawai sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Pemberian

motivasi dari pimpinan yang cukup memuaskan para pegawai akan mendorong bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga proses suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pihak organisasi dituntut untuk dapat menciptakan prosedur pengawasan serta memperhatikan pemberian motivasi yang baik sehingga pegawai dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja dengan hasil kerja yang maksimal.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta merupakan organisasi pemerintah di bawah Kementerian Pendidikan Nasional yang bergerak di bidang pendidikan baik perencanaan, pelayanan maupun pelaksana teknis yang dituntut untuk bekerja secara efisien dan optimal. Untuk mencapai hal itu Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga perlu menentukan tujuan berupa perencanaan. Agar perencanaan bisa berjalan secara baik maka diperlukan pengawasan yang baik pula. Penyelesaian suatu pekerjaan tidak cukup dengan adanya pengawasan saja, namun faktor motivasi juga perlu diperhatikan. Dengan pengawasan yang teratur serta didukung motivasi yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi serta kepuasan

kerjapun dapat dirasakan oleh pegawai.

## **B. Kajian Pustaka**

Faktor-faktor kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, kesempatan promosi, motivasi, perhatian dan rekan sekerja. Disamping itu juga berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya pengawasan (supervisi), kebijakan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, serta kondisi kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2009:856), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Kotler (2002 : 42) dimana kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul

setelah membandingkan antara persepsi/kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya. Kepuasan kerja tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat dimana seorang pegawai merasa positif atau negative tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja pada penelitian ini adalah sikap (positif) yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian ini diekspresikan oleh pegawai dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila pegawai merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya. Indikator tentang kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kondisi kerja, kompensasi nonfinansial, tanggungjawab, promosi, hubungan rekan kerja*.

Pengawasan yang merupakan salah satu aspek yang menyebabkan kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkaitan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Sondang P. Siagian (2005:125) menyatakan bahwa “Pengawasan merupakan usaha sadar dan sistematis untuk lebih menjamin bahwa semua tindakan operasional yang diambil dalam organisasi benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Ulbert Silalahi (2002 : 173) berpendapat bahwa “Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang juga mempunyai hubungan yang erat dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan”. Pendapat lain mengatakan bahwa pengawasan ialah mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, prinsip yang dianut dan juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari, Harahap (2001:10).

Dari pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa pengawasan

merupakan suatu proses supervisi yang dilaksanakan terhadap seluruh kegiatan organisasi agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah *akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, realistis, terkoordinasi, fleksibel, diterima oleh anggota organisasi.*

Selain pengawasan, salah satu yang menjadi faktor kepuasan kerja adalah motivasi. Pada umumnya pakar ekonomi mendefinisikan motivasi sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. T. Hani Handoko (2000: 252) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Robbins (2002: 55) motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh

kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Menurut Miftah Toha (2009 : 203) mengatakan bahwa “ motivasi adalah proses psikologi”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan unsur pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan tujuan ingin memperoleh atau mencapai apa yang menjadi keinginannya. faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah *gaji, afiliasi, pengakuan dan penghargaan, pemberian perhatian yang tulus, kekuasaan, kebanggaan, persaingan, partisipasi, prestasi, dan informasi.*

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anwar Prabu pada tahun 2005 dengan judul “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*”. Dan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Wardani pada tahun 2011 dengan judul :“*Pengaruh Pengawasan Melekat dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Surabaya*”.

Dari uraian di atas, selanjutnya dapat dibangun kerangka berfikir bahwa Manajemen mempunyai

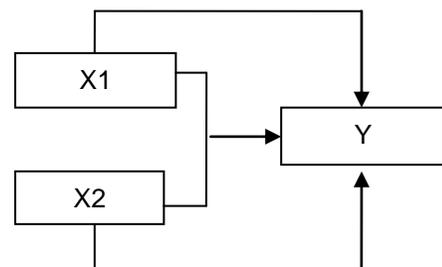
beberapa fungsi pokok yang antara lain perencanaan, pengawasan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan. Dengan memperhatikan pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen, dimana pengawasan sangat penting bagi jalannya kegiatan dalam suatu organisasi.

Pengawasan dilaksanakan agar rencana kerja dan tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana. Sebagus apapun suatu rencana, bentuk organisasi dan personil pelaksanaannya, tanpa adanya faktor pengawasan maka tidak akan berguna karena harus disadari bahwa manusia sebagai pelaksana memiliki keterbatasan. Dengan adanya pengawasan organisasi dapat mengontrol apakah terdapat masalah yang menyebabkan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan, dan mendeteksi apa yang menjadi masalah dalam proses bekerja. Dengan demikian, maka pegawai tidak akan kesulitan dalam bekerja yang pada akhirnya dengan pengawasan maka akan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

Hal lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan baik berasal dari dalam diri seseorang maupun yang berasal dari luar yang menggerakkan seseorang melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Pengawasan dan motivasi kerja hanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai suatu organisasi. Pengawasan terhadap pegawai yang berjalan dengan baik maka akan mengurangi tingkat kesalahan pegawai, demikian pula dengan pemberian motivasi yang cukup baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya mampu memberikan kepuasan kerja pegawai sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi.

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

### C. Metode Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta pada. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan memiliki dua variabel independent di dalamnya yaitu: pengawasan dan Motivasi kerja; dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta yang berjumlah 80 pegawai dan 60% dari populasi diambil sebagai sampel dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. jumlah sampel sampel sebanyak 59 pegawai.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh pengawasan dan motivasi

kerja terhadap kepuasan kerja adalah teknik angket dalam bentuk skala *Likert*.

Hasil uji realibilitas instrumen diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk  $X_1$  sebesar 0,872;  $X_2$  sebesar 0,905; dan untuk  $X_3$  sebesar 0,666 yang apabila dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf sigifikasi 0,05 dan jumlah sampel sebanyak 15 maka didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,514. Sehingga nilai Cronbach's Alpha  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$   $> 0,5140$  maka instrumen variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dinyatakan reliabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel prediktor dan satu variabel kriterium. Permasalahan yang akan diselesaikan adalah mencari pengaruh dan menentukan besar sumbangan atau kontribusi. Sehingga teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan analisis regresi ganda.

### D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil penyebaran angket kepada 49 responden, diperoleh data

tentang pengawasan dalam penelitian ini yang terdiri dari 14 pertanyaan. Jumlah skor hasil pengumpulan data pengawasan adalah  $\sum X_1 = 1597$ . Dengan demikian, tingkat persentase pengawasan sebesar  $1597 : 2744 = 0,5819$  atau sebesar 58, 19%.

Dari hasil penyebaran angket tentang motivasi kerja yang terdiri dari 19 pertanyaan kepada 49 responden diperoleh skor hasil pengumpulan data motivasi kerja sebesar  $\sum X_2 = 2451$ . Dengan demikian, tingkat persentase motivasi kerja sebesar  $2451 : 3724 = 0,6581$  atau sebesar 65, 81%.

Dari hasil penyebaran angket kepada 49 responden, diperoleh data tentang kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini yang terdiri dari 12 pertanyaan. Jumlah skor hasil pengumpulan data kepuasan kerja adalah  $\sum Y = 1511$ . Dengan demikian tingkat persentase kepuasan kerja pegawai sebesar  $1511 : 2156 = 0,1008$  atau sebesar 70,08% dan belum mencapai skor maksimal, berarti ada hal-hal yang belum terpenuhi untuk mencapai kepuasan kerja pegawai yang maksimal.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS 17. Dari hasil

uji normalitas diperoleh nilai signifikansi variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y sebesar 0,203, 0,139, dan 0,083 yang apabila dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% maka nilai  $X_1$  dan  $X_2 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Nilai signifikansi variabel  $X_1$  dengan Y adalah 0,995 sedangkan nilai signifikansi variabel  $X_2$  dengan Y sebesar 1, 764. Nilai signifikansi linearitas variabel  $X_1$  dan  $X_2 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diambil memiliki korelasi yang linear. Uji autokorelasi dengan melihat VIF (*Variances Inflation Factor*) yang diperoleh sebesar 1, 123 yang artinya kurang dari 5. Maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas. Uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat nilai *Durbin-Watson*. Nilai *Durbin-Watson* yang diperoleh sebesar 2, 122 yang bila disesuaikan dengan kriteria autokorelasi menurut Singgih Santoso (2001) maka nilai D-W berada di antara -2 dan 2 yaitu 2, 122 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak terdapat

indikasi autokorelasi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *park* diperoleh nilai  $t$  untuk variabel  $X_1$  sebesar 0,115 dan untuk  $X_2$  sebesar 0,352 yang dikonsultasikan dengan tabel  $t_{47}$

Berdasarkan hasil perhitungan tabel *Pearson Correlations* dapat dilihat bahwa:

1. Nilai  $r$  hitung antara variabel Pengawasan ( $X_1$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah 0,639 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $r$  tabel untuk  $N = 49$  adalah 0,281. Apabila dibandingkan maka didapat  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, yakni  $0,639 > 0,281$ . Oleh karena itu, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengawasan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Nilai  $r$  hitung sebesar 0,639 maka didapat hubungan yang kuat antara

### ***Uji hipotesis II***

Berdasarkan perhitungan tabel ANOVA didapat bahwa nilai  $F$  hitung antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah 47,432 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $F$  tabel untuk  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 46$  ( $49 - 2 - 1$ ) adalah 3,20. Apabila dibandingkan

2,01174, maka nilai  $t$  variabel  $X_1$  dan  $X_2$  lebih kecil disbanding nilai  $t$  tabel. Sehingga dapat dikatakan tidak ada masalah heteroskedastisitas.

### **Hipotesis I**

variabel Pengawasan ( $X_1$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

2. Nilai  $r$  hitung antara variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah 0,697 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $r$  tabel untuk  $N = 49$  adalah 0,281. Apabila dibandingkan maka didapat  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, yaitu  $0,697 > 0,281$ . Oleh karena itu, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Nilai  $r$  hitung sebesar 0,697 maka didapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

maka didapat  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, yakni  $47,432 > 3,20$ . Oleh karena itu, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Pengawasan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

### ***Persamaan Regresi Linear***

Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah  $\hat{Y} = -11,073 + 0,478X_1 + 0,527X_2$ .  $\hat{Y}$  : Kepuasan kerja;  $X_1$  : Pengawasan;  $X_2$  : Motivasi kerja. Adapun hasil dari perhitungan Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE), diperoleh nilai SR variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 43,60 % dan SR variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 56,40 %. Sedangkan SE variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 29,34 % dan SE variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 37,95 %.

#### **E. Simpulan dan Implikasi**

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta.

Temuan lain yang diperoleh dari hasil analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Dari deskripsi data yang diperoleh dalam

penelitian ini dapat diketahui: a) Tingkat pengawasan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta adalah sebesar 58,19%; b) Tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta adalah sebesar 65,81%; c) Tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta adalah sebesar 70,08%. 2) Dari persamaan garis regresi linear diperoleh:  $\hat{Y} = -11,073 + 0,478X_1 + 0,527X_2$ . Hasil persamaan tersebut di atas dapat ditafsirkan bahwa rata-rata satu unit kepuasan kerja ( $\hat{Y}$ ) diperkirakan meningkatkan atau menurunkan sebesar 0,478 pada peningkatan atau penurunan satu unit pengawasan ( $X_1$ ), dan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,527 pada peningkatan atau penurunan satu unit motivasi kerja ( $X_2$ ). 3) Besarnya sumbangan yang diberikan oleh masing-masing variabel adalah sebagai berikut: a) Sumbangan relatif pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 43,60%; b) Sumbangan relatif motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 56,40%; c) Sumbangan efektif pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 29,34%; d) Sumbangan efektif motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 37,95%

Implikasi dari penelitian ini berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan adalah sebagai berikut:

1) Implikasi Teori: Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mendukung pengembangan dan pemantapan teori ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang pengawasan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai; serta penelitian ini dapat dijadikan sebagai pemantapan teori untuk kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anwar Prabu pada tahun 2005 dengan judul "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*". Dan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Wardani pada tahun 2011 dengan judul "*Pengaruh Pengawasan Melekat dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Surabaya*".

2) Implikasi praktis: Tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan dan motivasi kerja. Pelaksanaan pengawasan bertujuan menjamin agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara maksimal, sesuai dengan yang diharapkan. Jika pekerjaan benar

berarti tujuan organisasi dapat tercapai yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Sehingga Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain pengawasan, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, baik motivasi dari dalam diri perseorangan maupun motivasi dari luar. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja yang tinggi pula yang pada akhirnya pegawai akan menghasilkan suatu hasil kerja yang baik dan pada akhirnya mereka akan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

#### **Daftar Pustaka**

- Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Prabu, A. 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, vol. 3 no.6.
- Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephens P. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo Utama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Toha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ulbert Silalahi. 2002. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung : Sinar Baru.
- Wardani, Yuli. 2011. *Pengaruh Pengawasan Melekat dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Surabaya*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional Surabaya.