

PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL RESTY MENARA PEKANBARU

Oleh :

¹Johan Brenly Situmorang & ²Drs. Kasmiruddin, M. Si

johanbrenly@gmail.com

¹Mahasiswa Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

²Dosen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Abstract

The research was conducted at the Resty Hotel Menara Pekanbaru while the purpose of this study was to determine the effect of supervision and motivation on employee job satisfaction at the Resty Menara Pekanbaru hotel. Supervision and Giving Motivation as an independent variable (X_1X_2) while Job satisfaction is the dependent variable (Y).

In this study the method used was quantitative descriptive with the SPSS program. The population in this study were all employees of Resty Menara Pekanbaru Hotel, amounting to 58 people. Samples taken based on census method, where the population is sampled is 58 respondents. Data collection method using questionnaire method, testing the hypothesis using multiple linear regression analysis with the results of the study that is $Y = 13.997 + 0.503X_1 + 0.359X_2$.

Research that has been carried out shows the results that response response to the influence of supervision, giving motivation, and employee job satisfaction at Hotel Resty Menara Pekanbaru in the Agree category. Whereas for the t test that has been done shows that the variables of supervision and giving motivation partially have a significant effect on employee job satisfaction. And F test results show that simultaneously shows that the variables of supervision and giving motivation have a significant effect on employee job satisfaction. And the calculation of the coefficient of determination (R^2) obtained adjusted R square value of 0.713, this indicates that the influence of supervision variables and giving motivation to employee job satisfaction is 71.3%. While the remaining 28.7% is influenced by other variables not included in this study.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan penting dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi serta merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis (Rachmawati :2008).

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*) menurut Griffin (2004). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dari fungsi di atas, maka fungsi pengawasan menjadi sangat penting karena pengawasan dilaksanakan agar 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 (Hani Handoko:2001).

Menurut Admosudirdjo (Febriani:2005) Pokok dari pelaksanaan pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan begitu, Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi saja, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan (Winardi,2000).

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. 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.

Menurut Greenberg Dan Baron (dalam Danang Sunyoto dan Burhanudin, 2011:27) Motivasi didefinisikan sebagai serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Menurut Mathis dan Jackson (2006)

memahami motivasi adalah penting, karena reaksi terhadap kompensasi dan masalah -masalah sumber daya manusia lainnya berkaitan dengan motivasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan hasil kerja di dalam organisasi.

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.

Umam (2012) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap (*positif*) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sedangkan menurut Handoko (2012) kepuasan kerja (*jobsatisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap karyawan terhadap berbagai dalam pekerjaan, antara lain : situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan, dan kepemimpinan.

Perkembangan Industri Hotel saat ini sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat di antara industri perhotelan. Hotel berfungsi sebagai tempat penginapan atau istirahat untuk berbagai kalangan yang membutuhkan, sebagai tempat tinggal sementara selama berada jauh dari tempat asalnya. Berbagai kalangan tersebut diantaranya adalah turis, baik turis asing maupun domestik. Perkembangan fungsi hotel diikuti dengan semakin menajamnya persaingan diantara perusahaan – perusahaan jasa perhotelan menjadi salah satu barometer pertumbuhan ekonomi suatu wilayah (WINI : 2013). SK, MENPARPOSTEL No. KM.34/HK.103/MPPT-87 Hotel dalam (ABD. RACHMAN ARIEF 2005). Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan bagian atau seluruh bangunan yang menyediakan jasa pelayanan penginapan, makan dan minum serta jasa lainnya bagi umum, yang dikelola secara komersial serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan di dalam keputusan pemerintah.

Dalam rangka untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, peneliti memilih Hotel Resty Menara Pekanbaru yang merupakan salah satu industri perhotelan yang ada di kota Pekanbaru. Hotel Resty Menara adalah salah satu hotel berbintang 3 yang berada di Pekanbaru. Hotel ini berlokasi sangat strategis yaitu di Jalan Sisingamangaraja No. 89, Kota Pekanbaru. Hotel ini mudah dijangkau dari tempat hiburan, perbelanjaan, kawasan, dan juga bandara. Terdapat berbagai macam departemen yang memiliki tanggung jawab dan tugas pada Hotel Resty Menara yang masing-masing departemen saling berhubungan

dan bekerjasama untuk meningkatkan kualitas dan kemajuan hotel.

Adapun permasalahan yang ditemui berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai dan pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap fenomena lapangan adalah : Adanya perilaku-perilaku pegawai yang menunjukkan masih rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan : tidak tepatnya waktu masuk jam kerja setelah jam istirahat selesai , tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan, dan melakukan aktivitas lainnya saat jam bekerja. Selain itu terdapat pula pegawai yang tidak percaya diri dengan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara**”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “**Bagaimana Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ?**”

Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Pengawasan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- b. Untuk Mengetahui Pemberian Motivasi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- c. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- d. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

- e. Untuk Mengetahui Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- f. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi Perusahaan dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- b. Diharapkan dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta dapat membandingkan teori-teori yang di dapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam perusahaan.

Kerangka Teori

1. Pengawasan

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis

dan Jackson (2006), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Defenisi ini tidak hanya terpaku pada apa yang direncanakan, tetapi mencakup dan melingkupi tujuan organisasi. Hal tersebut akan mempengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup pengawasan yang akan dilakukan oleh seorang manajer. Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan–penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Menurut Harahap (2001), Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Maringan (2004), pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Selain itu menurut Dessler (2009), menyatakan bahwa pengawasan (Controlling) merupakan penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi; pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah

ditetapkan; mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

Menurut Sondang P. Siagian (2002) pengawasan dapat diukur dari indikator sebagai berikut :

- a. Penetapan Standar kerja
Standar mengandung arti sebagai suatu pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil, tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.
- b. Pengukuran hasil pekerjaan
Melalui pengawasan harus dapat dilakuakn pengukuran atas hasil kerja yang telah dilakukan, karena ia akan memberi petunjuk tentang ada tidaknya gejala-gejala penyimpangan dari rencana yang telah di tetapkan.
- c. Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi.
Tindakan korektif terhadap gejala penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan harus bias diambil. Hal ini untuk memperbaiki mekanisme kerja sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Pemberian Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009), tanggapan terhadap kebutuhan tersebut

diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Menurut Liang Gie (dalam Sadly Samsudin, 2005), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan tindakan tertentu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010), motivasi adalah kondisi (energy) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam mewujudkan tujuan institusi atau organisasi. Kepuasan kerja memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan maupun semangat kerja dari masing-masing karyawan. Menurut Sunyoto (2013) kepuasan kerja (*job statisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2003) bahwa indikator yang terdapat dalam kepuasan kerja meliputi : balas jasa yang adil dan layak, penempatan sesuai dengan keahlian, berat dan ringannya perusahaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang

pelaksanaan pekerjaan, sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Pengukuran variabel kepuasan kerja disesuaikan dari penelitian Lund (2003), ada 5 indikator yang mengukur variabel kepuasan kerja, yaitu : Gaji yang adil dan layak, promosi, rekan kerja, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Fereel (dalam Meliana, 2012) alat ukur untuk variabel kepuasan kerja adalah : pekerjaan monoton atau tidak, hubungan dengan atasan, gaji, kesempatan promosi, lingkungan dan rekan kerja.

Hipotesis

Berdasarkan hubungan konsep yaitu kerangka berpikir maka dapat diajukan hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh Pengawasan dan Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Skala Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, Sugiyono (2017). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata – kata. Untuk keperluan

analisis kuantitatif, maka jawaban setiap item diberi skor.

Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru Jalan Sisingamangaraja No. 89, Pekanbaru

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru yang berjumlah 58 orang.

c. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 58 orang.

d. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui angket atau daftar pernyataan yang diajukan kepada setiap responden. Informasi yang dibutuhkan telah terlebih dahulu ditetapkan oleh peneliti.

e. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

f. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

g. Uji Instrument Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghazali (2006). Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi, heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji

hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin lebih didominasi oleh responden yang berumur 25-31 tahun, kemudian untuk tingkat pendidikan didominasi responden yang tamat SMK/Sederajat, dan selanjutnya untuk masa kerjanya selama 1-5 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Setelah dilakukan uji asumsi klasik maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan ini memenuhi semua syarat uji asumsi klasik.

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$Y = 13.997 + 0,503X_1 + 0,359X_2$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 13.997. Artinya apabila pengawasan (X_1) dan pemberian motivasi (X_2)

diasumsikan bernilai nol (0), maka kepuasan kerja (Y) bernilai 13.997.

2. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan (X1) sebesar 0,503, artinya adalah setiap peningkatan variabel pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,503 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi (X2) sebesar 0,359, artinya adalah setiap peningkatan variabel pemberian motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,359 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Pengawasan
Diketahui t_{hitung} (9.862) > t_{tabel} (2.003) dengan signifikansi (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel Pemberian motivasi
Diketahui t_{hitung} (9.970) > t_{tabel} (2.003) dengan signifikansi (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel pemberian motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (68.333) > F_{tabel} (3,16) dengan sig (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan pemberian motivasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Dan hasil dari pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,713 atau 71,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas pengawasan dan pemberian motivasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 71,3%, sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengawasan dan pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$.

Nilai koefisien regresi sebesar 0.913 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai $9.862 > t_{tabel}$ bernilai 2,003 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin kuat suatu pengawasan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru” **terbukti.**

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dengan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin baik pengawasan yang terdapat pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin tinggi.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Nurul Afifah, Tri Murwaningsih, Susantiningrum (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa antara pengawasan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta.

b. Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$.

Nilai koefisien regresi sebesar 0.633 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai $9.970 > t_{tabel}$ bernilai 2,003 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin kuat suatu pengawasan

maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “pemberian motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru” **terbukti.**

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin setuju motivasi yang terdapat pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin tinggi.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Reni Sancoko (2012) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Malang. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh stimulus-stimulus atau motivasi yang diberikan perusahaan dan *Quality, Quantity, Timeliness, CostEffective, Need for Supervisor, Interpersonal Import* untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variabel pengawasan dan pemberian

motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,503 untuk pengawasan dan 0,359 untuk pemberian motivasi. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan dan pemberian motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan dan pemberian motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 68.333 > F_{tabel} 3,16$ dengan nilai signifikan 0.000 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin setuju pengawasan dan pemberian motivasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Besarnya pengaruh pengawasan dan pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,713, artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel pengawasan dan pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 71.3%. Sedangkan sisanya 28.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Pengawasan dan Pemberian Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada

Hotel Resty Menara Pekanbaru" **Terbukti.**

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan dan pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin setuju pengawasan dan pemberian motivasi yang dilakukan oleh Hotel Resty Menara Pekanbaru maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengawasan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya bahwa pengawasan yang telah diberikan Hotel Resty Menara Pekanbaru telah diterapkan. Pengukuran Hasil Pekerjaan merupakan dimensi yang memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran hasil pekerjaan dengan memberitahukan metode penilaian dan juga kriteria penilaian yang sesuai dengan standart telah diterapkan dengan baik oleh Hotel Resty Menara Pekanbaru.
2. Pemberian Motivasi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dinilai sudah baik, dimana Hotel Resty Menara Pekanbaru telah melakukan atau memberikan motivasi yang baik terhadap setiap karyawan. Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Rasa Aman merupakan Dimensi yang memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan Dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis yang mencakup gaji yang sesuai dengan standart yang telah ditetapkan pada kontrak kerja serta bonus atas kinerja yang baik dan juga kebutuhan rasa aman berupa sarana dan prasarana yang baik dalam pekerjaan dan jaminan sosial

ketanagakerjaan, telah diterapkan dan dapat meningkatkan motivasi karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

3. Kepuasan Kerja pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dinilai sudah baik, dimana kepuasan kerja pada karyawan sudah cukup tinggi pada karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru. Pekerjaan itu sendiri merupakan dimensi yang memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan dengan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menggunakan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki dan juga memberikan pelatihan terhadap karyawan, dinilai telah efektif dan dapat menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
4. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik atau kuatnya pengawasan yang ada pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.
5. Pemberian Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin baik pemberian motivasi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.

6. Pengawasan dan pemberian motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik atau kuat pengawasan dan pemberian motivasi yang Hotel Resty Menara Pekanbaru, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, selanjutnya penulis mencoba memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada Hotel Resty Menara Pekanbaru, adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru terdiri dari beberapa dimensi, diantaranya yaitu pada dimensi penetapan standar kerja yang memiliki tanggapan terendah responden terhadap pengawasan. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan perusahaan untuk dapat memberikan gambaran tugas yang jelas dan juga menjelaskan rencana dan tujuan dari pekerjaan yang akan dilakukan kepada karyawan, agar nantinya tujuan dari Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat tercapai.
2. Pemberian motivasi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru terdiri dari beberapa dimensi, diantaranya yaitu dimensi kebutuhan aktualisasi diri yang memiliki tanggapan terendah responden terhadap pemberian motivasi. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan diharapkan dapat memberikan pekerjaan

yang lebih menarik dan juga menantang serta memberikan kebebasan berfikir baik itu dalam ide, rencana, gagasan dalam melakukan pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja pada Hotel Resty Menara Pekanbaru terdiri dari beberapa dimensi, diantaranya yaitu dimensi Promosi (Promotion) yang memiliki tanggapan terendah responden terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas mengenai promosi jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Dessler, Garry. 2009. *Manajemen sumber daya manusia, buku 1*. Index: Jakarta.
- Erni Triskurniawan, Sule dan Saefullah. 2005. *Pengantar Management*. Prenada Media: Jakarta.
- Fayol, Henry. 1985. *Industri dan manajemen umur, terjemahan winardi*. Sir issac and son: London.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen Personalia*. Erlangga: Jakarta.
- Ghozali, imam. 2006. *Aplikasi analisis multivariate dan program spss*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro : Semarang.
- Ike Kusdyah, Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia. Andi Offset: Yogyakarta
- Iramani, R.r. Erie Febriani. 2005. *Financial added (suatu paradigm baru dalam pengukuran kinerja)*. Prenada Media: Jakarta.
- Handoko, Hani, 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasbullah. 2005. *Dasar Ilmu Manajemen SDM*, PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta.
- Rivai, Veitzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo, Persada : Jakarta.
- Robbins & Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat : Jakarta.
- Mas.ud, Fuad. 2004, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Manullang, M dan Marihot AMH Manullang. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Martoyo, M, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Revisi)*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John, 2007. *Manajemen Sumber daya manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, (2002), *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Bandung, Pionir Jaya
- Nainggolan, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Nurjaman, Kadar dan Khaerul Umam. 2012. *Komunikasi dan Public Relation*. Pustaka Setia: Bandung.
- Rasimin, 1988. *Paradigma SDM dalam Komitmen Kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basir, Ahmad Fauzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo S, B, Dr, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Toko Agung.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta : Bandung.
- Siagian, Sondang. 1990. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metode Penelitian Ekonomi*. Penerbit Caps Publishing: Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Caps Publishing: Jakarta.
- Simbolon, Maringan. 2004. *Dasar-dasar manajemen*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Terry R, George. 2003. *Prinsip-prinsip manajemen*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta: Jakarta
- Apri Dahlius. (2016) dengan judul penelitian *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja*

- Karyawan Pada Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*
- Yuli Astuti. (2016) dengan judul penelitian *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel*
- Helen, Vera. 2016. *Pengaruh Pemberian motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo (Persero) kantor cabang Pekanbaru.*
- Sancoko, Rani. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (persero) Malang.*
- Nurul Afifah, Tri Murwaningsih, Susantiningrum. 2014. *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DINas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kota Surakarta.*
- Lensi. 2017. *Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan tetap PT.LG Electronics Indonesia kantor cabang Pekanbaru)*