

PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PTPN 1 COT GIREK KABUPATEN ACEH UTARA

Nurmela Sari^{1*}, Dhian Rosalina², Muhammad Rizqi Zati³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh Tengah, Langsa, Aceh 24416
e-mail: nurmelanur03@gmail.com^{1*)}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PTPN 1 Cot Girek. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan aplikasi SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini yaitu 100 orang, dengan menggunakan metode sampel random sampling sehingga pengambilan sampel diambil secara random yaitu karyawan yang bekerja di PTPN 1 Cot Girek. Alasan menggunakan random sampling agar semua karyawan baik yang di dalam atau di lapangan dapat memberi sudut pandangnya masing-masing. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan penyebaran kuesioner, yang dimana kuesioner tersebut sudah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan $Y = 14,916 + 0,111X_1 + 0,721X_2$. Hasil uji t untuk pengaruh pengawasan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $0,241 > 0,05$. Hasil uji t untuk pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Hasil uji F untuk pengaruh secara simultan pengawasan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pengawasan, motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Pengawasan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of supervision and work motivation on work satisfaction of PTPN 1 Cot Girek employees. This study used a quantitative method with the help of the SPSS application. The analytical method used is multiple linear regression method. The sample in this study was 100 people, using the random sampling method so that the sample was taken randomly, namely employees who work at PTPN 1 Cot Girek. The reason for using random sampling is that all employees both inside and in the field can give their respective angles. In this study data collection used interview techniques and questionnaires, in which the questionnaires had been tested for validity and reliability tests. The results of this study show the equation $Y = 14,916 + 0.111X_1 + 0.721X_2$. The result of the t test for the effect of supervision (X_1) on job satisfaction (Y) is $0.241 > 0.05$. The results of the t test for the influence of work motivation (X_2) on job satisfaction (Y) are $0.000 < 0.05$. The results of the F test for the simultaneous effect of supervision (X_1) and work motivation (X_2) on job satisfaction (Y) are $0.000 < 0.05$. Supervision has no significant effect on job satisfaction, work motivation has a significant effect on job satisfaction, and supervision, work motivation simultaneously has a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Supervision, Work Motivation, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap organisasi karena sumber daya manusia ialah faktor utama dalam penentuan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pegawai adalah sumber daya manusia yang sangat penting dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai juga sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi tersebut tentunya memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang sangat berpengaruh terhadap sikap atas pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap pegawai terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, berupa berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja karyawan, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap pegawai di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara pengawasan yang mana berpengaruh terhadap kepuasan karyawan terlebih dari pengawasan masih cukup rendah. Pengawasan yang baik dan mutlak kepada karyawan dalam diri setiap manusia selalu terdapat kekurangan, bahkan kecenderungan khilaf atau berbuat kesalahan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan yang dilakukan secara sistematis dan menyeluruh maka suatu organisasi diharapkan dapat berlangsung secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran yang ingin dicapai. Di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara masalah pengawasan yang dilakukan pimpinan juga kurang. Hal ini tercermin dari beberapa fenomena yang dapat dilihat dari hasil observasi awal yang dilakukan. Begitu juga dengan motivasi kerja yakni suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku seseorang di suatu organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan dan ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa apabila seseorang karyawan seperti karyawan di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan. Sehingga, ada benarnya jika beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan yang mereka kerjakan, namun mereka masih saja merasa memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaan mereka lebih tinggi. Pada variabel kepuasan kerja masalah yang terjadi adalah masih ada pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, yang dimana pegawai tidak senang bekerja di perusahaan itu dan ada pegawai yang tidak senang dengan pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap motivasi kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Aceh Utara; (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Aceh Utara; dan (3) untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara.

1.1. Pengawasan

Menurut Dauly (2017), pengawasan merupakan suatu usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem berupa informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan suatu organisasi ataupun perusahaan. Menurut Handoko (2016), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

1.2. Motivasi Kerja

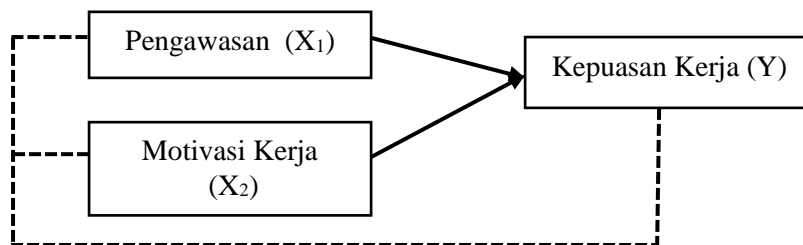
Robbin-Judge (2009), motivasi berarti dorongan atau penggerak. Motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Memotivasi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan akan berkaitan dengan usaha mencapai tujuan-tujuan organisasional. Menurut Bangun (2012), motivasi kerja merupakan suatu upaya yang secara konsisten disalurkan dalam satu arah yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

1.3. Kepuasan Kerja

Robbins (2003), kepuasan kerja merupakan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diperoleh sebenarnya dengan ekspektasi perolehan sebelumnya. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja yang terdiri dari perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan tersebut.

1.4. Kerangka Berfikir

Secara skematis gambar kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

2. METODE PENELITIAN

2.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi suatu pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada setiap responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini lalu dimasukkan kedalam skala likert skor 1-7 dengan kriteria sebagai berikut (Sugiyono 2019):

Sangat Tidak Setuju	= STS
Tidak Setuju	= TS
Agak Tidak Setuju	= ATS
Netral	= N
Agak Setuju	= AS
Setuju	= S
Sangat Setuju	= SS

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara yang berjumlah 100 orang pegawai, yang tersebar diberbagai bidang dan unit kerja di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu.

2.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah:

2.3.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan pada kuesioner valid, r tabel untuk 30 orang responden uji validitas adalah 0,361.

2.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2018), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas. Jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dikatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dikatakan *reliable*.

2.3.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini meliputi :

- a. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Suatu data berdistribusi normal jika nilai signifikansi 2-tailed hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 atau 5%.
- b. Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2018). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat digunakan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.
- c. Uji heteroskedastisitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pendekatan Glejser antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi antar variabel independen dengan nilai residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dan nilai residualnya dan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda merupakan model yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linear berganda untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

2.3.5 Uji Hipotesis

- a. Uji parsial (uji t), dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05, jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan signifikan.
- b. Uji simultan (uji F) dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel X terhadap Y.

2.3.6 Koefisien Determinasi

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai R^2 ini adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Item pearson correlation	r_{tabel}	Keterangan
Pengawasan (X1)	1	0,772	0,361	Valid
	2	0,789	0,361	Valid
	3	0,697	0,361	Valid
	4	0,614	0,361	Valid
	5	0,754	0,361	Valid
	6	0,789	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,752	0,361	Valid
	2	0,621	0,361	Valid
	3	0,774	0,361	Valid
	4	0,694	0,361	Valid
	5	0,801	0,361	Valid
	6	0,813	0,361	Valid
	7	0,717	0,361	Valid
	8	0,865	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,94	0,361	Valid
	2	0,894	0,361	Valid
	3	0,518	0,361	Valid

	item	Item Person Correlation	r _{tabel}	Keterangan
	4	0,873	0,361	Valid
	5	0,889	0,361	Valid
	6	0,889	0,361	Valid
	7	0,905	0,361	Valid
	8	0,937	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan seluruh pertanyaan untuk variabel pengawasan motivasi kerja dan kepuasan kerja dan memiliki status valid, karena nilai *r* hitung (*item pearson correlation*) > *r* tabel sebesar 0,361.

3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan	0,820	Reliabel
Motivasi Kerja	0,860	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,947	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan seluruh pertanyaan untuk variabel pengawasan, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah reliabel, karena memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std Deviation	2,53262690
Most Extreme Differences	Absolut	.065
	Positive	.065
	Negative	-.052
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji *One Sample Kolmogrov Smirnov* 0,200 > 0,05 maka data ini berdistribusi normal.

3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.964	1.037
Motivasi Kerja	.964	1.037

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Tolerance untuk pengawasan $0,964 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* $1,037 < 10$, dan untuk variabel motivasi kerja nilai *Tolerance* $0,964 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* $1,037 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3,732	,000
pengawasan	-,577	,565
motivasi kerja	-,349	,213

Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi antara variabel independen dan absolute residual $> 0,05$ yaitu untuk pengawasan $0,565$, untuk motivasi kerja $0,213$. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.137	4.133		3,420	.001
Pengawasan	.111	.094	.090	1,179	.241
Motivasi Kerja	.721	.084	.655	8,615	.000

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

$$Y = 14,916 + 0,111X_1 + 0,721X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Maka persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14,916 yang artinya jika pengawasan (X_1), motivasi kerja (X_2) maka kepuasan kerja (Y) bernilai tetap.
2. Variabel pengawasan (X_1) menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain yaitu apabila pengawasan mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka pengawasan akan bertambah sebesar 0,111.
3. Variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain yaitu apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,721.

3.5 Hasil Uji Hipotesis

3.5.1 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 6 dengan taraf signifikansi 5% dapat ditarik kesimpulan:

- a. Pengawasan nilai sig t $0,241 > 0,05$ maka H_1 ditolak dan dinyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Motivasi kerja nilai sig t $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.5.2 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	539.184	2	269.592	41.181	.000 ^b
Residual	635.006	97	6,546		
Total	1174.190	99			

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F sig $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima dan dinyatakan pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	.679 ^a	.448

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas nilai Adjusted R Square 0,448 atau sebesar 44,8%. Hal ini menunjukkan dampak variab pengawasan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara. Sementara sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, kinerja dan disiplin kerja.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara diketahui dari analisis data menggunakan regresi linear dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,241. semakin menurunnya pengawasan tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Fitria, Puspita, dan Iskandar (2015), yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja .

3.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara yang diketahui hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rona, Rita dan Yantje (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.7.3 Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PTPN 1 Cot Girek, yang diketahui dari hasil analisis data regresi linear dengan nilai signifikansi uji F $0,000 < 0,05$. Semakin baik pengawasan maka semakin baik kepuasan, semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurul, Tri dan Susanti (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

1. Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN 1 Cot Girek.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PTPN 1 Cot Girek.
3. Pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN 1 Cot Girek.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PTPN 1 Cot Girek, maka sebaiknya perlu ditingkatkan serta diperhatikan hubungan yang baik dari pimpinan kepada karyawannya, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan salah satu bagian penting dari suatu perusahaan. Dengan demikian pengawasan kerja kepada karyawan di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara harus terus ditingkatkan lebih baik lagi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN 1 Cot Girek, maka sebaiknya pihak manajemen memberikan motivasi kepada karyawan untuk giat bekerja dan para pegawai juga diharapkan mempertahankan kinerjanya agar tercapai tujuan dari organisasi dan karyawan puas dengan hasil kinerjanya.
3. Kepuasan Kerja pada karyawan di PTPN 1 Cot Girek harus tetap ditingkatkan, dengan ini sebaiknya pihak manajemen tetap memberikan dukungan dan arahan kepada karyawan untuk tetap saling membantu dan saling memiliki tanggungjawab dalam organisasi.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Daulay, D. Dkk. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian.
- Fitria, Merry, dan Iskandar. (2015). Analisis Pengawasan dan Kompetensi Melalui Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 16 (2).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Nurul, Tri, dan Susanti. (2019). *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Surakarta*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Robbins, Stephen, P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

-
- Robbins, Stephen P, Judge. (2009). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rona, Rita N., Yantje. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Emba*, 5(2).
- Sudiro, Achmad. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.