



Relationship Of Supervision And Work Environment With Work Satisfaction Of Seluma Barat Camp Office Of Seluma Regency

Gustini

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi

Email: stia.gustini@yahoo.com

How to Cite :

Gustini. (2022). Relationship Of Supervision And Work Environment With Work Satisfaction Of Seluma Barat Camp Office Of Seluma Regency. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2) . doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2>

ARTICLE HISTORY

Received [18 Juni 2022]

Revised [8 Juli 2022]

Accepted [13 Juli 2022]

KEYWORDS

Supervision, Work
Environment, Employee
Job Satisfaction

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai dan hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat. Penelitian ini menggunakan metode analisis Kerelasi Rank Spearman dengan SPSS. Adapun jumlah responden penelitian adalah 17 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai korelasi rank spearman sebesar 0,750 adalah hubungan yang kuat karna berada pada interval 0,600 – 0,799 dan uji hipotesis diketahui nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga H_01 ditolak H_{a1} diterima, sedangkan hasil penelitian hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai korelasi rank spearman sebesar 0,692 adalah hubungan yang kuat karna berada pada interval 0,600 – 0,799 dan uji hipotesis diketahui nilai signifikan $0,002 < 0,05$ H_02 ditolak H_{a2} diterima artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship of supervision with employee job satisfaction and work environment relations with job satisfaction of employees of the West Seluma District Office. This study uses the analysis method of Rank Spearman correlation with SPSS. The number of research respondents was 17 people. The results showed that there was a significant relationship between supervision and employee job satisfaction with Spearman rank correlation value of 0.750 is a strong relationship because it is in the interval 0.600 - 0.799 and the hypothesis test is known to be significant value $0.001 < 0.05$ so H_01 is rejected H_{a1} is accepted, whereas the results of the study of the relationship of the work environment with employee job satisfaction with Spearman rank correlation value of 0.692 is a strong relationship because it is in the interval 0.600 - 0.799 and the hypothesis test is known significant value $0.002 < 0.05$ H_02 rejected H_{a2} accepted means the work environment has a significant relationship with Job satisfaction of employees of the West Seluma Sub-District Office in Seluma District.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling dominan dan memegang peranan penting dalam proses pembangunan karena baik buruknya hasil kerja sangatlah dipengaruhi dan ditentukan oleh tenaga kerja yang mengelolanya. Dengan adanya sumber daya manusia yang

berkualitas akan mendukung program kerja yang telah ditentukan, aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat dan akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik demi kemajuan perusahaan atau organisasi. Dessler (2008:2)

Aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan adanya pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Informasi tersebut dapat digunakan untuk penyempurnaan kegiatan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan yang efektif dan efisien. Manullang (2008:130)

Faktor lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi peningkatan kepuasan kerja dan prestasi pegawai. Menurut Nitesimeto (2009:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja menurut Lock dalam Sopiha (2009:170), adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Salah satu perangkat Kabupaten Seluma yaitu Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sesuai peraturan Bupati Seluma Nomor 35 Tahun 2017 untuk melaksanakan kegiatan pengawasan umum atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelayanan masyarakat secara umum, terutama terhadap Sembilan Desa yang ada di Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma, adanya kenyataan dan besarnya volume pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai sungguh berat maka keadaan yang demikian memang menuntut adanya aparat yang cakap, tangguh, dan berkualitas tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam rangka pencapaian tujuan kerja Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma yang dapat dilakukan guna menciptakan pegawai yang demikian adalah dengan mengetahui hasil penilaian kerja, yaitu dengan evaluasi yang sistematis terhadap laporan hasil pengawasan yang mengalami keterlambatan, serta berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawai yang bekerja didalamnya, memberikan pegawai rasa nyaman dan menyenangkan hal ini terlihat dengan adanya fasilitas yang memadahi, seperti adanya kamar mandi dan toilet yang baik, kondisi penerangan, suhu udara serta tata ruangan yang memadahi, kebersihan ditempat kerja dan rekan kerja yang dapat saling mendukung serta dapat memiliki komunikasi yang baik untuk peningkatan kepuasan kerja pegawai, meskipun masih terdapat beberapa kondisi yang belum maksimal seperti masih adanya gangguan baik lingkungan fisik dan non fisik yang masih dirasakan kurang kondusif oleh pegawai. Kondisi seperti ini yang akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten seluma, menyebabkan kurang bersemangatnya seorang pegawai dalam bekerja, dan menyelesaikan pekerjaan membutuhkan waktu yang lama.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Dessler dalam Sutrisno (2009:4)

Menurut Gomes (2009:1) manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Kemudian menurut Hasibuan (2007:372) manajemen diartikan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai satu tujuan.

Pengawasan

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.

1. Menurut Sondang P. Siagian (2009:125) 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”.
2. Guntur (2008:89) mengatakan bahwa “Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar”.
3. Menurut Halsey (2009:8), pengawasan ialah orang yang tepat untuk tiap pekerjaan; menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang yang mengerjakan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya; mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar; mengadakan koreksi –koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik; memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan member penghargaan atas kerja yang baik; dan akhirnya menyelaraskan setiap orang kedalam suasana kerja sama yang erat dengan teman-teman sekerjanya, semuanya dilakukan dengan adil, sabar dan tenggang-menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas, bersemangat dan sempurna.

Lingkungan Kerja

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah maupun kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga organisasi atau perusahaan yang bias bertahan adalah organisasi yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, sebaliknya organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya.

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, baik itu yang berhubungan dengan manusia, lingkungan kerja yang diharapkan adalah yang aman, tentram, bersih tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman, dan gangguan yang menghambat kerja pekerja, secara fisik lingkungan dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi bangunan dan fasilitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik/psikologi keberadaannya sangat ditentukan oleh tindakan organisasi melalui cara-cara pengorganisasian, yaitu proses pengumpulan sumber daya manusia, modal dan peralatan dengan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan. Sama halnya mengkoordinasikan atau mengintegrasikan berbagai macam sumber daya yang dimiliki organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja, kepuasan kerja pegawai hendaklah diciptakan dengan sangat baik agar moral kerja, dedikasi dan kecintaan pegawai terhadap organisasi maupun perusahaan dapat meningkat dengan baik..

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory*. Menurut Sugiyono (2013:55), penelitian *explanatory* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Sehubungan penelitian ini, hanya bersifat menggambarkan suatu hubungan pengawasan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma.

Korelasi Rank Spearman

Sugiyono (2009:356) dalam korelasi *rank spearman* sumber data untuk kedua variabel yang akan dikonversikan dapat berasal dari sumber yang tidak sama, jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal. Jadi korelasi rank spearman adalah bekerja dengan data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi.

Untuk mengetahui hubungan/korelasi antara variabel pengawasan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma digunakan program yaitu SPSS for windows 16, SPSS (*Statistical Package For the Social Sciences*) adalah suatu software yang berfungsi untuk menganalisis data (Ghozali, 2011:20).

Tabel 1. Interpretasi korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010:123)

Pengujian Hipotesis

Agar hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui signifikan dari korelasi maka dikatakan signifikan jika nilai Sig.(2tailed) hasil perhitungan lebih kecil dari 0,05 dan sebaliknya jika nilai Sig.(2tailed) lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel tersebut, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% dan hal ini menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut. (Ghozali, 2011:98)

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- H₀1: Pengawasan tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat
- H_a1: Pengawasan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat
- H₀2: Lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat
- H_a2: Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Apabila nilai Sig < 0,05, maka H₀1 ditolak H_a1 diterima
2. Apabila nilai Sig > 0,05, maka H₀1 diterima H_a1 ditolak
3. Apabila nilai Sig < 0,05, maka H₀2 ditolak H_a2 diterima
4. Apabila nilai Sig > 0,05, maka H₀2 diterima H_a2 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi Rank Spearman

Tabel 3. Hasil Output SPSS Korelasi Rank Spearman

		Pengawasan	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Pengawasan	Nilai korelasi koefisien	1.000	0.613**	0.750**
	Sig. (2-tailed)	.	0.009	0.001
	N	17	17	17
Lingkungan Kerja	Nilai korelasi koefisien	.613**	1.000	0.692**
	Sig. (2-tailed)	0.009	.	0.002
	N	17	17	17
Kepuasan Kerja	Nilai korelasi koefisien	0.750**	0.692**	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002	.
	N	17	17	17

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian analisis rank spearman menggunakan program SPSS v.16 maka dapat dijelaskan hasil dari pengujian tersebut seperti tabel dibawah ini :

1. Diketahui dari tabel hasil pengujian SPSS korelasi rank spearman diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi variabel pengawasan (X1) dengan kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0,750. Artinya pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma memiliki hubungan yang kuat, karna angka 0,750 berada diantara nilai interprestasi korelasi 0,600–0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan signifikan antara pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat.
2. Besar korelasi variabel lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja pegawai (Y) adalah 0,692. Artinya lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma memiliki hubungan yang kuat, karna angka 0,692 berada diantara nilai interprestasi korelasi 0,600–0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau tidak signifikannya maka dilakukan pengujian hipotesis. Signifikan dari korelasi maka dikatakan signifikan jika nilai Sig.(2tailed) hasil perhitungan lebih kecil dari 0,05 dan sebaliknya jika nilai Sig.(2tailed) lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel tersebut, dengan tingkat keyakinan 95 %, $\alpha = 0,05$

1. Berdasarkan hasil uji signifikan variabel pengawasan dengan dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai Sig. (2tailed) $0,001 < 0,05$ maka H_01 ditolak H_a1 diterima yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma.
2. Variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai Sig.(2tailed) $0,002 < 0,05$ H_02 ditolak H_a2 diterima menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara

lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma.

Hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa pengawasan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma.

Pembahasan

Tabel 4. Hasil uji korelasi Rank Spearman

No	Variable	Nilai korelasi (p)	Nilai Signifikan	Ket
1	Pengawasan (X1)	0,750	0,001	Kuat
2	Lingkungan Kerja(X2)	0,692	0,002	Kuat

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa pengawasan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat dengan nilai korelasi rank spearman 0,750 karna angka 0,750 berada diantara nilai interprestasi korelasi 0,600–0,799 yang artinya adanya hubungan yang kuat, dpat dilihat bahwa semakin baik dan efektif pengawasan, akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat. Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian hipótesis diketahui nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dengan demikian hasil uji hipotesis adalah H_01 ditolak dan H_a1 diterima Artinya pengawasan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Seluma Barat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Manullang (2008:127), Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Hal ini menjelaskan bahwa adanya pengawasan pimpinan yang mampu mengoreksi kesalahan yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja, dengan adanya koreksi dari pimpinan maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan sempurna.

Pengawasan yang ada pada Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma dapat dilihat dari cara pimpinan yang selalu memberikan pengawasan sesuai dengan standar, adanya pemberian penilaian terhadap pekerjaan, adanya pertanggungjawaban dari bawahan kepada pimpinan karena semua pekerjaan yang telah dilakukan akan dilaporkan kepada pimpinan. Dalam pengawasan juga ada pengukuran hasil pekerjaan dengan cara membandingkan hasil kerja dengan standar yang ada dan melakukan pengawasan sesuai dengan prosedur yang ada.

Berikutnya adalah hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai korelasi 0,692 berada diantara nilai interprestasi korelasi 0,600–0,799 yang berarti adanya hubungan yang kuat. Hal ini juga diperkuat dengan hasil pengujian hipótesis diketahui nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat, hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja yang diciptakan kondusif dan menyenangkan bagi pegawai memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Seluma Barat yang sangat baik dan potensial bagi keberlangsungan peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja pegawai sangatlah penting untuk diperhatikan, dengan lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai akan bebas dari berbagai hal-hal yang membuat pegawai merasa enggan untuk melaksanakan pekerjaan, ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Terry (2009:23) bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Ketika Kantor Camat Seluma Barat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif maka hal yang akan timbul adalah pengaruh kuat dalam diri pegawai Kantor Camat Seluma Barat

dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik yang berimbas pada kinerja yang baik, ketika pegawai dapat menciptakan kinerja yang baik maka akan timbul rasa puas dalam diri pegawai Kantor Camat Seluma Barat pada saat berhasil memperoleh kinerja tersebut, memberikan lingkungan kerja pegawai yang baik dapat dilihat dari tata ruang kerja yang sesuai dengan metode atau cara kerja pegawai, pegawai juga merasa bahwa warna ruangan kerja, peralatan dan mesin dirancang demi kenyamanan pegawai sehingga pegawai akan merasakan kualitas lingkungan kerja yang baik pula.

Pegawai merasa bahwa ruang kerja yang ada di Kantor Camat Seluma Barat tertata dengan rapi, bersih, serta aman dan sehat bagi pegawai ketika menindaki pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pegawai merasa bahwa pada saat melakukan pekerjaan perasaan nyaman atas lingkungan kerja telah dirasakan baik oleh pegawai.

Setelah mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada Kantor Camat Seluma Barat berjalan dengan kondusif dan menyenangkan bagi pegawai maka selanjutnya hal ini menjadikan kepuasan kerja pegawai menjadi sangat baik, kepuasan kerja harus ada dalam diri setiap pegawai, karena tidak adanya rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan maka pegawai akan bekerja seadanya dan tidak mengupayakan pekerjaan itu menjadi optimal, dan hal buruk yang dapat memungkinkan terjadi adalah tanpa rasa puas maka pegawai akan kehilangan semangat kerja.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008:193), hal ini menjelaskan bahwa pentingnya kepuasan kerja dalam diri pegawai dapat menciptakan kualitas kerja yang optimal. Setelah dilakukan pengupayaan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan pengawasan dan lingkungan kerja pegawai akab berjalan kondusif, maka diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Seluma Barat berjalan sangat baik.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis sejalan atau sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Helpi (2016) Hasil penelitian yaitu pengawasan pegawai mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai Korelasi *rank spearman* 0,754. Dan didukung dengan penelitian oleh Yani (2016) Hasil penelitian adalah terdapat korelasi yang sangat erat antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,78 yaitu terbukti bahwa lingkungan kerja fisik mendapat perhatian yang baik dari pimpinan baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hubungan pengawasan dan kepuasan kerja pegawai berdasarkan hasil uji memiliki nilai korelasi sebesar 0,750 dan berada pada interval 0,600 – 0,799 adalah hubungan yang kuat dan dilihat pada nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga H_01 ditolak dan H_a1 diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma.
2. Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,692 adalah hubungan yang kuat karna berada pada interval 0,600 – 0,799 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma.
3. Berdasarkan hasil analisis maka diketahui bahwa dengan adanya pengawasan yang dilaksanakan sesuai standar pada kantor Camat Seluma Barat dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai yang bekerja didalamnya, mengingat dengan kepuasan kerja pegawai adalah hal yang dapat memotivasi pegawai agar dapat mencapai tujuan Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma.

Saran

1. Kepada Pimpinan agar dapat memberikan pengawasan dengan adil dan bijaksana, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.
2. Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan keamanan benda yang ada pada kantor agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan serta memperhatikan keamanan yang perlu dijaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2009. Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed 3. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Budiyono, Haris dan Amirullah. 2007. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Dessler, L. 2008. Manjaemen Sumber Daya Manusia. Human resource. Jilid 2. Jakarta : PT Prehenlindo
- Ghozali, Imam. 2011 . Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Guntur, Muhammad, 2008. Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen. akasar : FEIS UNM
- Handoko, T Hani. 2007. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Melayu. 2007. Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : Bumi Akrasa
- Hasley D. George. 2009. Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Luthans, Fred. 2007. Perilaku Organisasi edisi 10. Yogyakarta : AndiMangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Ros Dakarya
- Manullang. 2008. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nasution, Mulia . 2009. Manajemen Personalialia. Jakarta : Djambatan
- Peraturan Bupati Seluma Nomor 38 tahun 2008 tentang Tugas dan Fungsi Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten Seluma
- Robins, Stepent P dan Timoty A. Judge. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta :Salemba Empat
- Sari, Irene Diana. 2008. Manajemen Pemasaran Usaha Kesehatan . Yogyakarta : Mitra
- Siagian, S.P. 2009. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. 2009. Fungsi-fungsi Manajeria. Jakarta : Bumi Akrasa
- Sopiah, L. 2009. Perilaku Organisasional. Yogyakarta :Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup
- Sugiyono,. 2009 . Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Terry, George R. 2008. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wexly, Kennet N. 2009. Depeloping & Training Human Resouces in. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Yani Paramita Sari, 2016. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Sosial. Bengkulu. Unived