

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Pengawasan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Lingga Surabaya

Lindayana¹, I Made Bagus Dwiarta², Evita Purnaningrum³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : elinxcules1598@gmail.com¹, purnaningrum@unipasby.ac.id³

Koresponden : madebagus@unipasby.ac.id²

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of leadership behavior and leadership supervision on job satisfaction of employees of CV. Phallus. In this study the sample used was the employees of CV. Lingga as many as 50 respondents. The sampling technique used nonprobability sampling with a saturated sampling technique method. In this study, the data analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, t test, and f test. In the research, the results show that leadership behavior and leadership supervision partially affect the job satisfaction of employees of CV. Lingga, using the t-test with a significant value of <0.05 . Leadership behavior and leadership supervision simultaneously affect the job satisfaction of employees of CV. Lingga, using the F test with a significant value <0.05 . With these results it states that hypothesis testing can be accepted and verified. Employee job satisfaction is important, therefore the company needs to pay attention to employee job satisfaction through good leadership behavior and firm leadership supervision.

Keywords: *leadership behavior, leadership supervision, job satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan guna mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan dan pengawasan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lingga. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan CV. Lingga sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode teknik *sampling jenuh*. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji t, dan uji f. Pada penelitian diperoleh hasil, perilaku kepemimpinan dan pengawasan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lingga, menggunakan uji-t dengan nilai signifikan sebesar $<0,05$. Perilaku kepemimpinan dan pengawasan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lingga, menggunakan uji F dengan nilai signifikan $<0,05$. Dengan hasil tersebut menyatakan bahwa pengujian hipotesis dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting oleh karena itu pihak perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan melalui perilaku kepemimpinan yang baik serta pengawasan kepemimpinan yang tegas.

Kata kunci: perilaku kepemimpinan, pengawasan kepemimpinan, kepuasan kerja.

1.PENDAHULUAN

Perusahaan konstruksi merupakan suatu industri yang melibatkan kerjasama yang baik dalam suatu organisasi. Dalam setiap kelompok kerja terdiri dari banyak anggota yang memiliki karakter dan ciri masing – masing. Oleh karena itu kehadiran

seorang pemimpin dalam mengarahkan kemampuan tiap anggota kelompok memiliki arti yang sangat penting.

Dalam perusahaan kontruksi seorang pemimpin adalah orang yang memiliki tingkat tanggung jawab paling tinggi dalam kesuksesan atau kegagalan suatu proyek. Pada kenyataannya, sekitar 88 % manajer proyek menghabiskan lebih dari setengah waktu kerjanya untuk berinteraksi dengan orang lain dalam organisasinya maupun antar organisasi. Hal inilah yang menuntut seorang pemimpin untuk dapat memimpin organisasinya secara efektif serta membina hubungan yang baik melalui kepemimpinannya untuk memastikan proyek memperoleh hasil yang diharapkan.

Pemimpin yang memiliki kinerja tinggi belum tentu dapat menjalankan perusahaannya tanpa bantuan karyawan. Demikian halnya karyawan walau mereka sudah memiliki kinerja yang tinggi, namun mereka tidak dapat berbuat banyak untuk memajukan perusahaan karena segala keputusan yang terkait dengan perusahaan kontruksi berada di tangan pemimpin. Hubungan ketergantungan antara pemimpin dan karyawan harus tegas dan jelas. pemimpin dan karyawan dituntut untuk bekerja sama dengan baik serta memiliki kinerja untuk memajukan perusahaan, sehingga perusahaan akan berkembang dengan pesat.

Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh bagaimana perilaku seorang pemimpin.

Disamping itu perilaku dan pengawasan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, karena jika perilaku dan pengawasan atasannya baik maka karyawan juga akan merasa puas dan potensi yang dimiliki oleh karyawan akan dikeluarkan dengan semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Pricilya E.B, dkk (2016) menyimpulkan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu juga dengan penelitian dari Mega Yunika dan Rachmawati Madjid (2017) menyimpulkan bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

CV Lingga merupakan Perusahaan jasa kontruksi yang berusaha tampil bersama pelaku pembangunan lainnya untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki demi terciptanya pembangunan yang maksimal.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pemimpin dan karyawan diantaranya adalah konflik yang terjadi pada perusahaan konstruksi di CV Lingga. Penulis mendapatkan temuan bahwa permasalahan pada CV Lingga adalah perilaku pemimpin dan pengawasannya tidak sesuai dengan apa yang ditugaskan terhadap karyawannya, contohnya seperti ketidak sesuaian dalam mengambil keputusan dalam menetapkan tugas-tugas dan penempatan karyawan dalam bekerja sehingga mengakibatkan karyawan merasa kurang puas dalam melakukan tugas yang diberikannya.

Agar tujuan perusahaan pada CV Lingga bisa tercapai, maka perilaku dan pengawasan pemimpin terhadap karyawannya dalam memberikan tugas harus sesuai dengan kemampuan mereka. Dan jika apa yang diberikan pemimpin terhadap karyawannya sudah sesuai dengan yang mereka inginkan maka mereka akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya dan mereka juga akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Perilaku dan Pengawasan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Lingga”.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja karyawan di CV Lingga?
2. Apakah pengaruh pengawasan kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja karyawan di CV Lingga?
3. Apakah pengaruh perilaku kepemimpinan dan pengawasan kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja karyawan secara simultan di CV Lingga?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka penelitian ini ditujukan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Lingga.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Lingga.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan dan pengawasan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Lingga.

4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

a. Bagi Instansi

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh perilaku kepemimpinan, dan pengawasan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja, yang mana hasil dari penelitian ini dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan karyawan supaya mempermudah langkahnya dalam mencapai tujuan.

b. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya khususnya untuk mahasiswa.

c. Bagi Masyarakat

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi semua kalangan dan dapat memberikan gambaran jika sewaktu-waktu membutuhkannya.

5. Tinjauan Pustaka

Perilaku kepemimpinan merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pemberian pengaruh pada orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Mukhneri Mukhtar (2013:31) bahwa kepemimpinan menyangkut kegiatan mempengaruhi manusia dalam organisasi agar mereka mau dan mampu memberikan sumbangan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. McShane dan Von Glinow (2010: 360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010:52) sebagai berikut: (1) Fungsi kepemimpinan sebagai *innovator*, (2) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator, (3) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator, (4) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler.

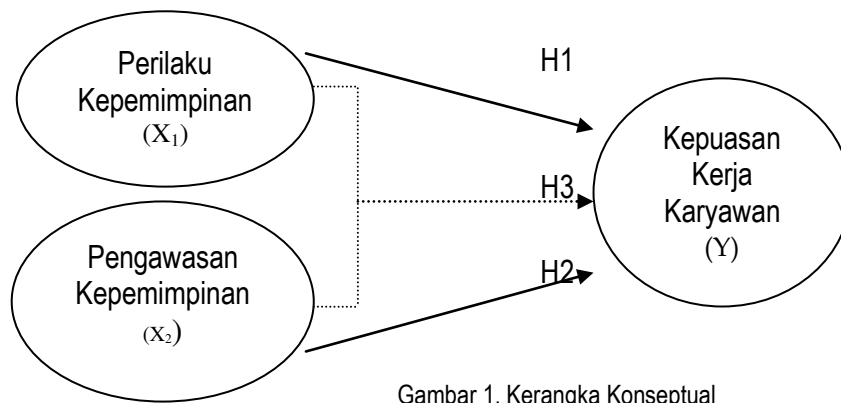
Menurut Usman Effendi (2014:138) mengemukakan bahwa pengawasan kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan oleh seorang pemimpin pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Irham Fahmi (2014:138) mengatakan bahwa pengawasan pemimpin secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kepemimpinan merupakan proses mengamati suatu kegiatan organisasi tujuannya untuk menjamin bahwa semua kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan adanya pengawasan pemimpin dapat mengetahui apakah kegiatan yang berjalan, sesuai dengan intruksi yang telah direncanakan. Indikator yang terdapat dalam pengawasan kepemimpinan menurut Sondang Siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif, antara lain : (1) Kontrol Masukan, (2) Kontrol Perilaku, (3) Kontrol Pengeluaran.

Robbins dan Doni (2016:291) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson dan Donnely (2016:291) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah mereka merasa senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2015:181-182) Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai berikut: (1) Kondisi kerja yang mendukung, (2) Gaji atau upah yang pantas, (3) Rekan kerja yang mendukung.

6. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
H2 : Pengawasan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan.
H3 : Perilaku Kepemimpinan dan Pengawasan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

7. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV. Lingga sebanyak 50 karyawan. jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan jenis teknik *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi kepustakaan dengan mencari referensi yang berhubungan dalam penelitian melalui sumber-sumber yang jelas. Variabel yang diteliti meliputi perilaku kepemimpinan (X₁) dan pengawasan kepemimpinan (X₂) sehingga dapat diketahui pengaruh kepuasan kerja (Y) yang merupakan variabel terikat. Dalam penelitian teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh menggunakan regresi linier berganda dan untuk mempermudah analisis menggunakan bantuan program SPSS 23.0 (Statistic Program for Social Science).

8. HASIL

Analisis Data Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur item pertanyaan yang digunakan pada kuesioner yang berkaitan dengan variabel perilaku kepemimpinan (X₁), pengawasan kepemimpinan (X₂), dan kepuasan kerja (Y) yang digunakan pada penelitian dengan nilai r hitung $> 0,3$ jika total dari nilai r hitung $> 0,3$ maka data dikatakan valid, berikut hasil dari perhitungan spss:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Nilai Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Perilaku Kepemimpinan (X1)	X1.1_1	0.843	0.3	Valid
	X1.1_2	0.861	0.3	Valid
	X1.2_1	0.899	0.3	Valid
	X1.2_2	0.864	0.3	Valid
	X1.3_1	0.845	0.3	Valid
	X1.3_2	0.844	0.3	Valid
	X1.4_1	0.904	0.3	Valid
	X1.4_2	0.83	0.3	Valid
Pengawasan Kepemimpinan (X2)	X2.1_1	0.905	0.3	Valid
	X2.1_2	0.851	0.3	Valid
	X2.2_1	0.867	0.3	Valid
	X2.2_2	0.832	0.3	Valid
	X2.3_1	0.826	0.3	Valid
	X2.3_2	0.841	0.3	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1_1	0.853	0.3	Valid
	Y.1_2	0.847	0.3	Valid
	Y.2_1	0.787	0.3	Valid
	Y.2_2	0.827	0.3	Valid
	Y.3_1	0.851	0.3	Valid
	Y.3_2	0.801	0.3	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pernyataan pada seluruh pernyataan kuisioner pada variabel perilaku kepemimpinan, pengawasan kepemimpinan, kepuasan kerja dinyatakan valid, karena pengujian menunjukan nilai rhitung > 0,3,

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha cronbach, dikatakan instrumen memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai alpha cronbach > 0,6. Dari hasil analisis diperoleh koefisien *reliabilitas* sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Perilaku Kepemimpinan (X ₁)	0,964	0,6	Reliabel
Pengawasan kepemimpinan (X ₂)	0,953	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	0,943	0,6	Reliabel

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah

Dari table 2 diatas, diperoleh nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha pada variabel perilaku kepemimpinan sebesar 0,964, variabel pengawasan kepemimpinan sebesar 0,953, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,943. Dari hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan sangat reliabel, sehingga item pernyataan dalam kuisisioner ini dapat dan layak digunakan untuk pengambilan data penelitian dari responden.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dari hasil analisis menggunakan uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94334985
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.063
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber :Lampiran Output SPSS

Dari table 3 diatas, diketahui nilai *asymp.sig* sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Dari hasil analisis menggunakan uji multikolonieritas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PerilakuKepemimpinan (X1)	.421	2.376
	PengawasanKepemimpinan (X2)	.421	2.376

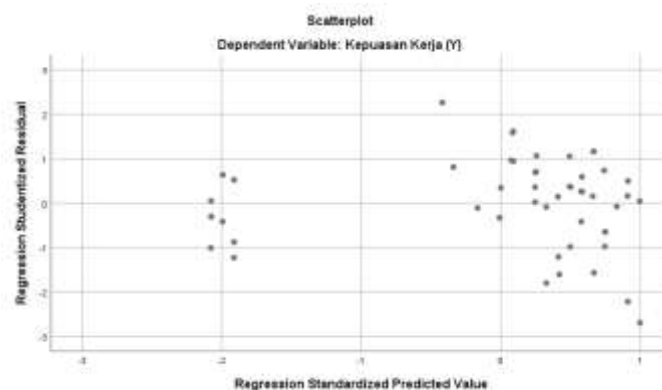
a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian asumsi klasik

Dari tabel 4 diatas, diketahui nilai VIF untuk variabel perilaku kepemimpinan sebesar 2,376 ($2,376 < 10$) dan variable pengawasan kepemimpinan sebesar 2,376 ($2,376 < 10$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatanyang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Sumber: lampiran hasil spss

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1 di atas, pada gambar *Scatterplot* dibawah terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

9. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisi regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mempermudah perhitungan menggunakan software SPSS versi 23.0, sehingga diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.131	2.007
PerilakuKepemimpinan (X1)	0.322	0.091
PengawasanKepemimpinan (X2)	0.328	0.119

a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

Sumber: Lampiran Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis tersebut pada tabel 5 didapatkan persamaan garis regresi adalah berikut ini:

$$Y = 5,131 + 0,322 X_1 + 0,328 X_2 + e$$

Adapun persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan regresi tersebut didapatkan nilai konstanta sebesar 5,131 yang menunjukkan apabila variabel bebas sama dengan nol maka variabel terikat bernilai sebesar 5,131 satuan.
2. Koefisien variabel perilaku kepemimpinan (X_1) didapatkan nilai sebesar 0,322 dan memiliki nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan bahwa berpengaruh sejalan antara variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dengan kepuasan kerja (Y), maka setiap peningkatan nilai variabel perilaku kepemimpinan (X_1) satu satuan, akan mengalami peningkatan nilai variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,322.
3. Koefisien variabel pengawasan kepemimpinan (X_2) didapatkan nilai sebesar 0,328 dan memiliki nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sejalan antara variabel pengawasan kepemimpinan (X_2) dengan variabel kepuasan kerja (Y), yang artinya setiap peningkatan nilai variabel pengawasan kepemimpinan (X_2) satu satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,328.

10. Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Berikut hasil pengujian menggunakan uji-t terdapat hasil sebagai berikut

Tabel 6
Tabel Hasil Pengujian Uji-t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.557	0.014
PerilakuKepemimpinan (X1)	3.526	0.001
PengawasanKepemimpinan (X2)	2.761	0.008

a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

Sumber: Lampiran Output SPSS, Uji -t

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t pada tabel 6 diatas menunjukan bahwa nilai t-hitung pada variabel perilaku kepemimpinan sebesar 3,526 dengan nilai sig sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, yang artinya perilaku kepmimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lingga.

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung pada variabel pengawasan kepemimpinan sebesar 2,761 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 ($0,008 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, yang artinya pengawasan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lingga.

Uji F (Uji Smultan)

Tabel 7
Uji Statistik –F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.478	2	374.239	41.435	.000 ^b
	Residual	424.502	47	9.032		
	Total	1172.980	49			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

b. Predictors: (Constant), PengawasanKepemimpinan (X2), PerilakuKepemimpinan (X1)

Sumber : Hasil Uji Spss, Uji-F

Berdasarkan dari hasil pengujian uji F pada tabel 7 diatas menunjukan bahwa F hitung sebesar 41,435 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, yang artinya perilaku kepemimpinan dan pengawasan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lingga.

11. Pembahasan hasil penelitian

1. Hipotesis 1

Hasil analisa perilaku kepemimpinan menyatakan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Pengaruh perilaku kepemimpinan bernilai positif yang artinya jika nilai perilaku kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hasil tersebut searah dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad Naveed Jabbar dan Fauzi Hussin (2019) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja”. Hasil penelitian tersebut menyatakan perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis 2

Hasil analisa pengawasan kepemimpinan menyatakan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Pengaruh pengawasan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja bernilai positif yang artinya jika pengawasan kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hasil tersebut searah dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tristi Yuanita (2018) melakukan penelitian dengan Judul “ Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan dan Kelompok Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tgk.Chik Ditiro Sigli”. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Hipotesis 3

Perilaku kepemimpinan dan pengawasan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh perilaku kepemimpinan dan pengawasan kepemimpinan bernilai positif yang artinya jika perilaku kepemimpinan dan pengawasan kepemimpinan secara simultan meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

12. SIMPULAN

1. Perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil diperoleh dari pengujian menggunakan uji t diperoleh thitung perilaku kepemimpinan sebesar 3,526 dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Pengawasan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil diperoleh dari pengujian menggunakan uji-t diperoleh t-hitung variabel pengawasan kepemimpinan sebesar 2,761 dan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Perilaku kepemimpinan dan pengawasan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hasil diperoleh dari pengujian uji-F diperoleh sebesar 41,435 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima dan terbukti kebenarannya.

13.IMPLIKASI

Dengan adanya penelitian ini, maka dapat memberikan manfaat kepada perusahaan untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan di dalam suatu pekerjaan maka untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu menunjukkan perilaku kepemimpinan yang dapat dijadikan contoh baik oleh karyawan, serta pengawasan kepemimpinan yang merata kepada seluruh karyawan.

14.KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penelitian yang dilakukan pada CV Lingga Jl. Kebonsari III No.12 Surabaya. Peneliti menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dimana menggunakan 50 responden sebagai sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, S. O., & Ogunsina, S. O. (2011). Influence of supervisory behaviour and job stress on job satisfaction and turnover intention of police personnel in Ekiti State. *Journal of Management and Strategy*, 2(3), 13.
- Aziz, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 48-52.
- Komala, E. D. N. (2019). Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen). *Volatilitas*, 1(6).
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta CV.
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Ni Wayan Pramita Darmayanti, Wayan Gede Supartha, M. S. (2016). PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU DAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIT SMA DWIJENDRA DENPASAR. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(5), 1309–1334