



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
PADA PDAM TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Oleh  
Muhammad Taufik Hidayat  
021119078

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PAKUAN  
TAHUN 2023**



# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN BOGOR

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA

Ketua Program Studi  
Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI PDAM TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

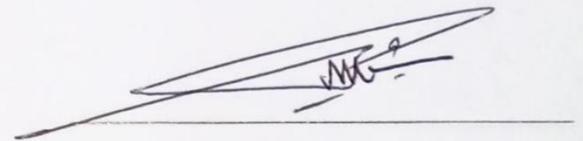
Pada Hari: Selasa, 12 Juni 2023

Muhammad Taufik Hidayat

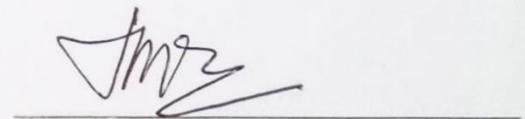
021119078

Menyetujui,

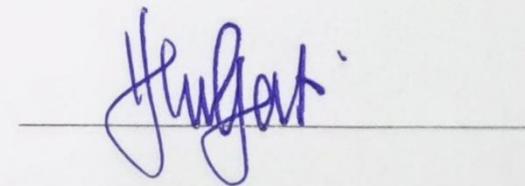
Ketua Penguji Sidang  
(Angka Priatna, SE, MM)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Angka Priatna', written above a horizontal line.

Ketua Komisi Pembimbing  
(Tutus Rully, SE, MM)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Tutus Rully', written above a horizontal line.

Anggota Komisi Pembimbing  
(Yetty Husnul H, SE, MM)

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Yetty Husnul H', written above a horizontal line.

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Taufik Hidayat

NPM : 021119078

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja  
Pegawai Pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten  
Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir skripsi.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2023



Muhammad Taufik Hidayat

021119078

## ABSTRAK

MUHAMMAD TAUFIK HIDAYAT 021119178. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada PDAM Tirta kahuripan Kabupaten Bogor. Di bawah bimbingan: Tutus Rully dan Yetty Husnul H. 2023.

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta kahuripan Kabupaten Bogor, yang terdiri dari variabel independen yaitu kepemimpinan dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirta kahuripan Kabupaten Bogor.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah pegawai pada PDAM Tirta kahuripan Kabupaten Bogor dengan menggunakan rumus perhitungan slovin sebanyak 81 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif menggunakan explanatory survey. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirta kahuripan Kabupaten Bogor memiliki pengaruh yang positif signifikan, untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan.

Kata Kunci: *kepemimpinan, Kepuasan kerja*

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani karena atas Rahmat-Nya penulis masih di berikan kesempatan untuk menyelesaikan Proposal Penelitian ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pdam Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor”** Penulis menyadari bahwa penyusunan Proposal Penelitian ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kepada Kedua Orang tua tercinta Bapak Kiryadi dan Ibu Siti Jariah, Serta kakaku Dwi Yuliati, Sumartiningsih, dan Satria Tri Laksono yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dukungan dan keceriaan sehingga Proposal Penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr.rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, SE., MM., Selaku ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian penelitian dengan baik.
6. Ibu Yetty Husnul H, S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan fikirannya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian dengan baik.
7. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Keluarga besar yang telah memberikan doa dan dukungan.
9. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
10. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Seluruh Manager, Asmen dan staff Renbang PDAM Tirta Kahuripan Bogor
12. Bapak Budiman Pembimbing magang. Terima kasih sudah meluangkan waktu untuk membimbing selama di ruangan renbang

13. Teman-teman seperjuangan Bryllee Samuel, Haykal Mutawakal, Rendi Magrizi, Mohammad David Rachmanadipura, Rangga Nanda Styawan, Maharani, Yani Lutfiah, Ananda Dickiya, dan Febri kuncoro jati dan DH yang telah berjuang bersama-sama membantu penulis dalam penyusunan Proposal Penelitian ini dan selalu memberikan semangat untuk terus maju.
14. Teman-teman Kelas Manajemen 2019 khususnya kelas C Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen yang selalu memberikan dukungan.
15. Seluruh Asmen dan staff Renbang PDAM Tirta Kahuripan Bogor
16. Terimakasih kepada tercinta dan tersayang Ayu Wandira yang selalu support dan mendoakan yang terbaik.
17. *Last but no least. I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for, for never quitting.*

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian Proposal Penelitian ini masih banyak sekali kekurangan, terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga kekurangan tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penulis.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, 26 Mei 2023

Penulis



Muhammad Taufik Hidayat



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPS .... Error! Bookmark not defined.

ABSTRAK.....	iii
PRAKATA .....	iv
DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Penelitian.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.....</b>	<b>6</b>
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2 Rumusan Masalah .....	6
<b>1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....</b>	<b>6</b>
1.3.1 Maksud Penelitian .....	6
1.3.2 Tujuan penelitian.....	6
<b>1.4 Kegunaan Penelitian.....</b>	<b>7</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Sumber Daya Manusia .....</b>	<b>8</b>
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia .....	9
<b>2.2 Kepuasan Kerja .....</b>	<b>11</b>
2.2.1 Pengertian kepuasan kerja.....	11
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	12
2.2.3 Indikator kepuasan kerja.....	14
2.2.4 Dampak kepuasan dan ketidakepuasan.....	16
<b>2.3 Kepemimpinan .....</b>	<b>17</b>
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan .....	17
2.2.2 Fungsi kepemimpinan .....	18
2.2.3 Indikator Kepemimpinan .....	19

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka teori.....	21
2.1 Tabel Penelitian Sebelumnya .....	21
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	28
2.5 Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Jenis dan Metode Penelitian .....	30
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	30
3.3 Sumber Data Penelitian.....	30
3.4 Operasionalisasi Variable .....	31
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	34
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.7 Uji instrument .....	35
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data.....	41
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	41
3.8.2 Analisis Kuantitatif .....	42
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.4 Uji Hipotesis ( <i>thitung</i> ) .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum Dan Lokasi Penelitian.....	44
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan.....	44
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi.....	45
4.1.3 Visi dan Misi; .....	45
4.1.5 Profil Responden .....	46
4.2 Analisis Deskriptif .....	49
4.2.1 Kepemimpinan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogo.....	49
4.2.2 Kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor .....	62
4.2.3 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	74
4.2.4 Analisis Statistik .....	75
4.2.5 Uji Hipotesis (Uji t).....	76
4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil .....	78

4.3.1 Kepemimpinan PDAM Tirta Khauripan Kabupaten Bogor .....	78
4.3.2 Kepuasan kerja Pegawai PDAM Tirta Khauripan Kabupaten Bogor.....	78
4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai PDAM Tirta Khauripan Kabupaten Bogor.....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran.....	78
Daftar Pustaka .....	
Lampiran .....	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Kuesioner Pra Penelirian Kepemimpina.....	2
Tabel 1.2 Tabel Kuesioner Pra Penelitian Kepuasan Kerja .....	4
Tabel 1.3 Jumlah Keseluruhan Karyawan .. ..	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	25
Tabel 3.1: Oprasinonalisasi Variable .....	31
Tabel 3.2 Skala Rating kepemimpinan .....	35
Tabel 3.3 Skala Rating kepuasan kerja .....	35
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan .....	36
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	38
Tabel 3.6 Alpha Cronbach .....	39
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan .....	39
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja .....	40
Tabel 3.9 Kriteria nilai rata-rata indeks .....	42
Tabel 4.1 Data responden berdasarkan jenis kelamin .....	46
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia .....	47
Table 4.3 Bagian/Divisi Responden .....	48
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin memberikan bimbingan pada saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	50
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin memberikan bimbingan pada saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	51
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan dan manajemen memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan” .....	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin selalu mengawasi dan bersemangat dalam bekerja” .....	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan memberikan tugas atau pekerjaan tanpa melihat perasaan pribadi pegawai” .....	53
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin tidak membeda-bedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas” .....	53

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin ditempat saya bekerja memeberikan motivasi para pegawainya.” .....	54
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberikan contoh teladan dalam pekerjaan.” .....	55
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pegawai yang melakukan kesalahan” .....	55
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya.” .....	56
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan” .....	57
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai mengenai strategi yang akan di lakukan” .....	57
Tabel 4.15 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Kepemimpinan.....	58
Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan .....	60
Tabel 4.17 Hasil Deskriptif Kepemimpinan .....	61
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan selalu memeberikan dukungan kepada pegawai agar lebih meningkatkan prestasinya” .....	61
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja” .....	62
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan dan manajemen memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan” .....	62
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Monitoring yang dilakukan oleh manajmen langsung secara berkala dapat memacu saya dalam bekerja.” .....	63
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai” .....	63
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju atau promosi jabatan” .....	64
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan harapan” .....	65
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya” .....	66

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Saat bekerja, saya diberikan jaminan keamanan kerja dan jaminan Kesehatan oleh perusahaan.” .....	66
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Manajemen sudah menyediakan fasilitas yang memadai selama saya bekerja, seperti rumah sakit, atau perumahan” .....	67
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Keamanan dan kenyamanan kerja di perusahaan cukup memadai” .....	68
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Ruangan yang disediakan perusahaan cukup memadai untuk melakukan pekerjaan” .....	68
Tabel 4.30 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Kepuasan kerja pegawai .....	70
Tabel 4.31 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja .....	71
Tabel 4.32 Hasil Deskriptif Kepuasan Kerja .....	72
Tabel.4.33 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	73
Tabel 4.34 Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.47 Uji Signifikansi Parsial (Uji T) .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Konstelasi Pemikiran 2.1 Kerangka Pemikiran .....	31
Gambar 3.2 Kurva Uji Hipotesis.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Kahuripan Bogor .....	46
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin,2022.....	47
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi .....	49
Gambar 4.5 Histogram Variabel Kepemimpinan.....	62
Gambar 4.6 Histogram Variabel Kepuasan Kerja.....	74
Gambar 4.7 Uji Normalitas .....	76
Gambar 4.8 Kurva Uji Hipotesis.....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kepuasan kerja diawali dengan penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam konsep maupun arti analisisnya, karena "kepuasan" mempunyai konotasi yang beraneka ragam, kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Pengukuran kepuasan kerja, Pekerja memerlukan interaksi dengan co-worker dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, mencapai standar kinerja, hidup dan kondisi kerja yang sering tidak ideal dan bermacam-macam. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks.

faktor tersebut adalah faktor psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar karyawan, karyawan dengan atasan, maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaan. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Table 1.1 Hasil pra survei Penelitian Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Puas	Tidak Puas	Jumlah Pegawai
	<b>Pengawasan Oleh Pimpinan</b>			
1.	Dengan adanya pengawasan yang baik pada perusahaan menyebabkan saya menjadi lebih disiplin dalam bekerja.	20%	80%	20
2.	Dalam memberikan perintah atau tugas, pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas.	15%	85%	20
	<b>Manajemen</b>			
3.	Perusahaan dan manajemen memperlakukan seluruh pegawai dengan baik	65%	35%	20
4.	Perusahaan sudah menyediakan kondisi kerja yang nyaman bagi saya	20%	80%	20
	<b>Kesempatan Untuk Maju</b>			
5.	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan	15%	85%	20
	<b>Pekerjaan</b>			
6.	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini.	15%	85%	20
	<b>Jaminan finansial</b>			
7.	Saat bekerja, saya diberikan jaminan keamanan kerja oleh perusahaan.	75%	25%	20
8.	Manajemen sudah menyediakan fasilitas yang memadai selama saya bekerja, seperti rumah sakit, atau perumahan	10%	90%	20
	<b>Kondisi kerja</b>			
9.	Perusahaan sudah menyediakan kondisi kerja yang nyaman bagi saya.	5%	95%	20
10.	Manager memberikan pujian dan penghargaan terhadap pekerjaan saya, tidak segan untuk memberikan pengarahan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan serta mau menerima saran dari staff	10%	90%	20
Total Rata-rata		25%	75%	

Sumber primer: diolah 2022

Bedasarkan data tabel 1.1 hasil pra survei kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan fenomena yang layak di perhatikan karena kepuasan mempengaruhi hasil kerja. Tidak semua pegawai yang bekerja pada PDAM

Tirta Kahuripan memiliki ketidakpuasan kerja yang tinggi dengan melihat hasil pra survei menjawab puas sebesar 25% dan tidak puas sebesar 75%,. Selain hasil data pra survei Hal ini didasarkan pada pengamatan peneliti selama magang di PDAM Tirta Kahuripan Bogor.

Kepemimpinan merupakan suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, perlu diketahui bahwa setiap individu merupakan anggota dari kelompok maupun suatu organisasi.

Kepemimpinan pada era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan yang ada di lingkungan strategis organisasi yang berdampak pada eksistensi organisasi melalui kepemimpinan yang efektif. Pemimpin era mendatang dituntut untuk memiliki persepsi dan wawasan luas dalam menghadapi kondisi real yang dihadapi oleh organisasi; tingkat kebutuhan untuk memotivasi pegawai yang semakin meningkat; memiliki kemampuan dalam pengendalian emosional; memiliki keterampilan baru dalam menganalisis asumsi-asumsi budaya organisasi, serta mengidentifikasi asumsi fungsional dan disfungsional dalam konteks organisasi bisnis; memiliki kemauan dan kemampuan untuk melibatkan seluruh pegawai; menarik partisipasi mereka untuk memberdayakan peran dan fungsinya di dalam organisasi bisnis serta kemauan dan kemampuan untuk membagi kekuasaan, mendelegasikan kewenangan, dan memberikan kontrol secara lebih efektif dan efisien.

Filsafat kepemimpinan akan menjawab ontology kepemimpinan. Kepemimpinan (leadership) berasal dari memimpin (lead). Lead berasal dari bahasa Anglo Saxon yang artinya jalur perjalanan kapal yang mengarahkan awak kapal. Artinya, pemimpin kapal (nakhoda) harus mampu mengarahkan kapal sebagai wadah organisasi dan mengarahkan awak kapal sebagai pengikut (bawahan), untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Pada sebuah organisasi atau perusahaan yang besar dan berkembang dalam jangka waktu yang lama akan dijumpai nilai-nilai atau budaya perusahaan yang kuat, yang diikuti oleh seluruh staf. Nilai-nilai tersebut awalnya berasal dari nilai-nilai yang diyakini dan dijalankan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan tersebut. Di samping itu, sebuah organisasi atau perusahaan akan menjadi maju dan berkembang dalam jangka waktu yang lama juga ditentukan atau dipengaruhi oleh prinsip-prinsip, keyakinan, visi, skill (keterampilan), integritas kepribadian, karakter, dan gaya kepemimpinan yang tepat yang diterapkan oleh pemimpinnya.

Pengaruh Kepemimpinan memiliki beberapa faktor, Gaya (*style*). Pemimpin dalam memainkan perannya memerlukan gaya yang sesuai dengan situasi tempat dia memimpin para bawahan sebagai pengikutnya. Bawahan (*staff*). Pada dasarnya, suatu organisasi dapat berjalan ketika ada pemimpin dan yang dipimpin yang disebut sebagai bawahan (*staf*). Bawahan (*staf*) mempunyai peran yang cukup potensial dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. keterampilan (*skill*). Pemimpin yang andal diharapkan mempunyai berbagai keterampilan (*skill*) yang dapat digunakan untuk memimpin para bawahan atau pengikutnya dalam suatu organisasi. Membagi tujuan (*share goal*). Pemimpin berusaha untuk men-sharing-kan tujuan organisasi kepada para bawahannya. Sharing tersebut berguna dalam memperjelas arah dan menghindari terjadinya kesalahpahaman di antara pemimpin dan para bawahan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh, semua hubungan dapat melibatkan pemimpin, dan pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi memengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya serta kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

Tabel 1.2 Pra Survei Penelitian Kepemimpinan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Pegawai
	<b>Perhatian</b>			
1.	Pemimpin memberikan bimbingan pada saat staff mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	30%	70%	20
2.	Pemimpin memberikan pengarahan tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan.	35%	65%	20
	<b>Pengawasan</b>			
3.	Pemimpin selalu mengawasi dan bersemangat dalam bekerja.	55%	45%	20
4.	Pemimpin mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakang oleh seluruh pegawai	70%	30%	20
	<b>Bersikap adil</b>			
5.	Pimpinan memberikan tugas atau pekerjaan tanpa melihat perasaan pribadi pegawai	30%	70%	20
6.	Pemimpin tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas	75%	25%	20
	<b>Sumber inspirasi</b>			

7.	Pemimpin berpenampilan rapi dan menarik	65%	35%	20
	<b>Menciptkan Rasa Aman</b>			
8.	Pimpinan tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pegawai yang melakukan kesalahan	95%	5%	20
	<b>Kemampuan</b>			
9.	Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan	80%	20%	20
10.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai mengenai strategi yang akan di lakukan	60%	40%	20
Total Rata-rata		60%	40%	

*Sumber primer: diolah 2022*

Bedasarkan tabel 1.2 pra survei kepemimpinan menjawab setuju 60% dan tidak setuju 40%, dengan alasan yang sudah tertera di pernyataan kuesioner tersebut. Kondisi ini tentu saja akan mempengaruhi atau berdampak kepada pegawai PDAM Tirta Kahuripan Bogor.

Salah satu sumber daya organisasi adalah sumber daya manusia atau sumber daya pegawai. Pada hakikatnya, pegawai merupakan sumber daya manusia dalam organisasi, karena itu memberdayakan pegawai diharapkan memperhatikan eksistensi pegawai adalah manusia yang memiliki kebutuhan individu (misalnya pangan, sandang dan perumahan), kebutuhan sosial (misalnya penghargaan), dan kebutuhan organisasional (misalnya promosi, pendidikan, pelatihan dan sebagainya).

Tabel 1.3  
Jumlah Keseluruhan Karyawan  
Di PDAM Tirta Kahuripan Bogor

No	Ruangan	Jabatan		
		Manager	Asmen	Staff
1	SDM	1	3	8
2	Umum	1	4	13
3	Keuangan	1	3	11
4	Renbang	1	3	8
5	Perencanaan teknologi	1	2	5
6	SPI	1	5	13
7	Sekre	1	2	9
8	Hublang	1	4	14
9	Perwatan	1	-	-
Total		9	26	81

*Sumber data skunder SDM PDAM Tirta kahuripan*

Bedasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pdam Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat kurangnya arahan pimpinan akan mempengaruhi kepuasan kerja, dan berdasarkan data tabel 1.1 hasil pra survei .
2. Pimpinan kurang bersikap adil dalam pemeberian tugas pada pegawai ,dan berdasarkan data tabel 1.1 hasil pra survei
3. Terdapat pegawai yang belum merasakan kepuasan kerja sehingga mengakibatkan kualitas kerja kurang maksimal. dan berdasarkan data tabel 1.1 hasil pra survei

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan pada PDAM Tirta Kahuripan?
2. Bagaimana kepuasan kerja pada PDAM Tirta Kahuripan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Kahuripan?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini dilakukan adalah dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan pada PDAM Tirta Kahuripan Bogor. Dan juga memberikan saran dan informasi untuk meningkatkan kepemimpinan dan kepuasan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan organisasi.

### **1.3.2 Tujuan penelitian**

1. Untuk menjelaskan kepemimpinan pada PDAM Tirta Kahuripan Bogor
1. Untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirta Kahuripan Bogor
2. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirta Kahuripan

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh kepemimpinan, dan kepuasan pegawai.

### 2. Kegunaan Praktis

#### a. Bagi PDAM Tirta Kahuripan Kabupateb Bogor

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi evaluasi dan bahan masukan bagi PDAM Tirta Kahuripan Kabupateb Bogor dalam hal meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

#### b. Bagi Responden

Diharapkan dapat memberi motivasi untuk lebih meningkatkan kepusan kerja

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) dikenal juga dengan sebutan human resources (HR) menjadi motor penggerak dalam dunia kerja, baik institusi maupun industri, karena Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan melalui penggerak, pemikir, perencana, dan pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Arif Yusuf Hamali, 2018 menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Prasadja Ricardianto, 2018 menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut Marbawi Adamy, 2016 MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi , karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Hadari Nawawi dalam Astir Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia sebuah potensi atau asset yang berfungsi sebagai modal dalam sebuah bisnis atau pengolahan organisasi, Sumber daya manusia dipandang sebagai potensi manusiawi yang berfungsi sebagai pengelola atau penggerak jalannya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya dan mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia dipandang sebagai manusia yang bekerja di sebuah organisasi atau lingkungan, biasanya mereka disebut tenaga kerja, karyawan, pekerja atau personal

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan instansi atau lembaga.

### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Edy Sutrisno (2017) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagaiberikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

### **2.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumberdaya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Edy Sutrisno (2017) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebgal berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

## 2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

## 3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

## 5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

## Pengembangan Sumber Daya Manusia

### 1. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

### 2. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

### 3. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

### 4. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

### 5. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta

dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul dari dalam diri pegawai berkaitan dengan pekerjaannya. Jika seorang pegawai merasakan bahwa pekerjaannya menarik, menyenangkan dan sesuai dengan keinginannya, maka akan timbul kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Kondisi ini akan terlihat dari hasil kerjanya, di mana kepuasan kerja umumnya mampu meningkatkan kinerja pegawai bersangkutan. Kepuasan kerja pegawai juga perlu ditingkatkan agar mendukung peningkatan kualitas SDM untuk membantu organisasi menghadapi persaingan yang terjadi. Kepuasan kerja merupakan kepuasan seseorang ketika kebutuhan dan harapan pada tempat kerjanya terpenuhi misalnya gaji yang sesuai harapan, posisi yang disukai, rekan kerja yang diinginkan, ataupun keinginan-keinginan lainnya di tempat kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang pekerja pada pekerjaannya dengan hasil yang diciptakan dari usaha sendiri (internal) serta didukung pula oleh hal-hal yang berasal dari luar diri (eksternal) Sinambela, 2018.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Sutrisno (2019). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Selanjutnya menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan itu, kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perspektif karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan mengenai kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

### **2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Kepuasan pegawai didasarkan dari sifat pribadi setiap orang dan juga faktor keturunan. Oleh karena itu, dalam model ini menjelaskan bahwa perbedaan dari setiap orang dengan kondisi yang stabil sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja melalui karakteristik lingkungan kerja. Memang hanya terdapat sedikit penelitian untuk meneliti masalah ini. Tetapi hasilnya mendukung adanya hubungan signifikan yang positif antara sifat individu dengan kepuasan kerja pada jangka 2 sampai 50 tahun lamanya. Dari faktor-faktor genetis dapat juga memprediksi kepuasan hidup, kepuasan kerja secara umum, dan keadaan. Para peneliti secara keseluruhan memperkirakan 30% dari kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komponen-komponen disposisi dan genetis.

Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah:

#### **1. Kondisi mental**

Kondisi mental seorang pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya manusia terlahir dengan latar belakang yang tidak sama. Keberagaman latar belakang tersebut akan menciptakan kondisi mental yang tidak sama pula. Bagi yang terlahir dari latar belakang keluarga yang harmonis, penuh kasih sayang, dan berpendidikan pastinya akan berbeda dengan yang terlahir dari keluarga dengan pendidikan rendah, penuh kekerasan, dan kurang kasih sayang. Seiring dengan bertambahnya usia dan pengalaman hidup seseorang, mental akan mengalami perubahan pula. Seseorang yang memiliki mental positif tentunya akan menyikapi segala situasi dengan sikap yang positif sehingga cenderung akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki mental negatif walaupun kedua orang tersebut dihadapkan pada kondisi pekerjaan yang persis sama sekalipun.

#### **2. Kondisi sosial**

Seperti yang kita ketahui bahwa manusia adalah makhluk yang hidup dengan harus melibatkan satu sama lain atau dengan kata lain tidak mungkin hidup sendiri. Manusia membutuhkan keluarga, kerabat,

dan mitra yang saling membantu satu sama lain. Begitu juga dalam tempat kerja. Seorang pegawai dalam segala jenis bidang pekerjaan diharuskan berhadapan dengan rekan kerja dan atasan. Normalnya, seseorang akan merasa puas jika pada tempat kerja, rekan kerja dan atasan adalah orang-orang yang mampu memberikan komunikasi yang baik, gemar memberikan semangat serta memberikan dorongan yang positif. Dengan kata lain, kondisi sosial pada tempat kerja yang mampu menciptakan nuansa yang harmonis akan memberikan aura positif dengan kepuasan kerja sebagai dampaknya.

### 3. Kepemimpinan

Walaupun kondisi-kondisi yang sebelumnya dianggap telah mampu menghasilkan kepuasan kerja, namun ada sebuah hal yang tidak kalah penting. Perlu kita sadari bahwa pergerakan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpinnya dalam memimpin. Seorang pemimpin yang handal dan arif dalam memimpin sebuah organisasi, menyusun strategi dengan pertimbangan matang, memilih keputusan yang tepat, dan memberikan kemajuan pada organisasi, secara umum akan memberikan kepuasan kerja pada setiap anggotanya. Seorang pemimpin yang kurang memiliki kecakapan umumnya hanya akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap anggotanya.

### 4. Fasilitas kerja

Jika ketiga faktor di atas yang dibahas adalah dari segi manusia, pada faktor ini kita akan membahas pada sisi non manusianya. Perlu diketahui bahwa selain berhadapan dengan manusia-manusia, seorang pekerja juga harus berhadapan dengan fasilitas pada setiap tempat kerja. Ruang kantor, peralatan yang memadai, mesin dengan kondisi prima, suhu ruangan, sirkulasi udara, dan fasilitas lainnya memiliki pengaruh yang besar terhadap kenyamanan seseorang dalam bekerja. Dengan fasilitas kerja yang memadai, seorang pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

### 5. Sistem pekerjaan

Setiap organisasi memiliki kebijakan, strategi, serta norma atau peraturan yang berbeda-beda untuk menjalankan kegiatannya. Peraturan yang ditetapkan seperti seragam, jam masuk, jam istirahat, prosedur dalam melakukan pekerjaan, tanggung jawab, serta sistem pekerjaan lainnya adalah hal-hal yang berhubungan erat dengan kepuasan seseorang dalam bekerja.

### 6. Kondisi finansial

Terakhir, ada satu faktor lagi yang dapat dikatakan penting dan punya pengaruh terhadap kepuasan meliputi kesejahteraan yang dijamin

organisasi dari segi finansial. Gaji, tunjangan, bonus, insentif, jaminan kesehatan, pendidikan, dana pensiun adalah hal-hal yang termasuk di dalamnya.

### 2.2.3 Indikator kepuasan kerja

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

#### 2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

#### 3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

#### 4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

#### 5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Vhueithzal Rivai (2017) Indikator kepuasan kerja terdiri dari:

#### 1. Isi Pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan, belajar dan mendapat kepercayaan, tanggung jawab atas pekerjaan itu;

#### 2. Servis

Perhatian dan hubungan yang baik dari pemimpin kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, servis yang buruk dapat meningkatkan, Turn Over dari absensi karyawan;

#### 3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil, untuk memberikan kepuasan pada karyawan;

4. Kesempatan untuk maju  
Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan lama bekerja akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan terhadap pekerjaan
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang Financial  
Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil berdasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standart gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja;
6. Rekan Kerja  
Adanya hubungan yang dirasakan saling mendukung dan saling memperhatikan antara rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan; Kondisi pekerjaan
7. Kondisi pekerja  
pekerjaan yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana, dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan;

Brown & Ghiselli dalam surajiyo (2020) Indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Kedudukan.  
Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat.  
Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
3. Jaminan finansial dan sosial.  
Jaminan finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Mutu pengawasan.

Hubungan antara pegawai dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Berdasarkan teori-teori mengenai kepuasan kerja diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah manajemen, pemimpin, pengawasan, pekerjaan, dan kesempatan untuk maju.

#### **2.2.4 Dampak kepuasan dan ketidakpuasan**

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktifitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai dan dampak terhadap kesehatan. Menurut Sutrisno dalam Saiful bahri (2018) bahwa :

##### **1. Dampak terhadap produktifitas**

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktifitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktifitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Produktifitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator disamping kepuasan kerja. Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar, dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, makakenaikan dalam prestasi tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

##### **2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja**

Ketidakhadiran dan berhentibekerjamerupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibatakibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan dan seterusnya.

##### **3. Dampak terhadap kesehatan**

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Munandar dalam Saiful bahri (2018) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan menuntut penggunaan efektif dan kecakapankecakapan berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausal masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental serta kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya.

## **2.3 Kepemimpinan**

### **2.3.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Sedang ilmu administrasi adalah salah satu cabang dari ilmu-ilmu sosial, dan merupakan salah satu perkembangan dari filsafat. Dalam kepemimpinan ini terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.

Kepemimpinan dimasukkan dalam kategori "ilmu terapan" dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip, definisi, dan teori-teorinya diharapkan dapat bermanfaat bagi usaha peningkatan taraf hidup manusia. Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Sedang ilmu administrasi adalah salah satu cabang dari ilmu-ilmu sosial, dan merupakan salah satu perkembangan dari filsafat. Dalam kepemimpinan ini terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.

Kepemimpinan menurut dalam Lelo Sintiani 2022 adalah, kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut Stoner, dalam Lelo Sintiani 2022 mendefinisikan kepemimpinan sebagai, Proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menggunakan pengaruh yang ditujukan pada peningkatan kemampuan seorang bawahan.

Menurut Daft dalam Lelo Sintiani 2022 kepemimpinan didefinisikan sebagai, kemampuan mempengaruhi orang lain yang mengarah pada pencapaian tujuan. Dari definisi kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang baik dengan bawahan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

### **2.2.2 Fungsi kepemimpinan**

Pemimpin memiliki fungsi yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik untuk keberadaan dan juga kemajuan organisasi tersebut. Dalam bukunya Kepemimpinan yang Efektif, Hadari Nawawi menyebutkan beberapa fungsi kepemimpinan, yaitu:

#### **1. Fungsi Instruktif**

Pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara melakukan), bilamana (waktu pelaksanaan), dan di mana (tempat mengerjakan) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Dengan kata lain, fungsi orang yang dipimpin hanyalah untuk melaksanakan perintah pemimpin.

#### **2. Fungsi Konsultatif**

Pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai cara berkomunikasi dua arah dalam upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinya.

#### **3. Fungsi Partisipasi**

Pemimpin bisa melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

#### **4. Fungsi Delegasi**

Pemimpin dapat melimpahkan wewenangnya kepada orang lain, misalnya membuat dan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi adalah bentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada seseorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.

#### **5. Fungsi Pengendalian**

Pemimpin bisa melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan, terhadap kegiatan para anggotanya.

### 2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo dalam Adam Latif Indikator kepemimpinan terdiri dari:

1. Bersifat adil  
 Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi
2. Memberi sugesti  
 Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
3. Mendukung tujuan  
 Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
4. Katalisator  
 Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.
5. Menciptakan rasa aman  
 Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.
6. Sebagai wakil organisasi  
 Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan panutan. Seorang pemimpin adalah segalanya, oleh karena

itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

#### 7. Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

#### 8. Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Siagian dalam Nofriser (2020) Indikator kepemimpinan terdiri dari:

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional
7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Campbell dan Samiec dalam Eddy (2020) Indikator kepemimpinan terdiri dari:

1. Commanding  
Mengambil alih tanggung jawab dan segera mengambil keputusan untuk pencapaian kinerja secara cepat.
2. Visioning  
Kecakapan komunikasi pemimpin dalam menjelaskan kepada seluruh konstituen akan masa depan perusahaan.
3. Enrolling  
Kecakapan dari sang pemimpin dalam menciptakan peluang-peluang, membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Hal ini berhubungan dengan kecakapan manajerial.
4. Relating

Inti dari relating adalah satu yaitu harmoni. Sebagai pemimpin, ia harus bisa membuat hubungan yang harmonis antara dirinya dengan para anak buah atau bawahan. Di samping itu, para bawahannya juga memiliki hubungan yang harmonis antara mereka.

#### 5. Coaching

Ialah keahlian melatih. Seorang pemimpin akan melatih bawahannya secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui proses pengembangan pada aktivitas sehari-hari, yang dimaksudkan disini adalah bagaimana seorang pemimpin mampu melatih anggota timnya sehingga mereka menjadi mandiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhentikan perasaan pegawai dan memperhentikan kepusana kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di percayakan pada pegawai.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka teori

### 2.1 Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penelitian, Tahun & Judul Penelitian	Variable Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisa	Hasil Penelitian	Persamaan Perbedaan Penelitian
1	Fiqqi Desriyan Alfadri (2020)  Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung	Kepemimpinan (X)  Kepuasan kerja (Y)	Kartono (2017) indikator kepemimpinan (X) adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan Mengambil Keputusan 2) Kemampuan Memotivasi 3) Kemampuan Komunikasi 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5) Tanggung Jawab 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional. Siagian (2008) indikator-indikator yang dapat dilihat adalah	penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil thitung sebesar 5,104 lebih besar dari ttabel sebesar 1.65714 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai	Persamaan yang didapat antara penelitian yang dilakukan penelitian adalah: Menggunakan variable yang sama yaitu Kepemimpinan dan Kepuasan kerja  Menggunakan pendekatan kuantitatif Unit analisis yang digunakan berasal dari responden dari

		<p>sebagai berikut: 1) Iklim saling mempercayai 2) Penghargaan terhadap ide bawahan 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.</p> <p>Zainal dkk (2014) indikator kepuasan kerja (Y) yaitu sebagai berikut: 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan 2) Supervise 3) Organisasi dan manajemen 4) Kesempatan untuk maju 5) Gaji 6) Rekan kerja 7) Kondisi pekerjaan.</p>	<p>koefisien kepemimpinan sebesar 0,418, hal ini berarti jika Kepemimpinan ditingkatkan maka peningkatan Kepuasan Kerja pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung meningkat sebesar 0,418. Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,418 atau 4,18%. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan dalam hal ini bisa meningkatkan Kepuasan Kerja karena semakin tinggi Kepemimpinan yang digunakan seseorang maka Kepuasan Kerja juga meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya pemimpin belum mampu memberikan arahan yang jelas dan belum mampu mengajak karyawan bekerja dalam tim yang solid dan harmonis sehingga karyawan merasa kurang puas yang terlihat dari prestasi kerja yang menurun dan promosi jabatan belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Robbins &amp; Judge (2011) menyatakan bahwas salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur</p>	<p>PT PLN sama sama bergerak dalam pelayanan masyarakat</p> <p>Perbedaan yang didapat antara penelitian yang dilakukan peneliti adalah:</p> <p>Metode analisis yang digunakan tidak sama</p> <p>Lokasi penelitian berbeda Indikator variable berbeda</p>
--	--	--	---	--

					<p>sasaran (Path-goal theory). Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka.</p>	
2.	<p>Ni Luh Putu Ayu Anggi Pratiwi I Putu Bagus Suthanaya (2022)</p>	<p>Kepemimpinan (X) Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>Menurut (Maxwell. 2015) kepemimpinan adalah kemampuan Seseorang mempengaruhi orang lain untuk mengikuti pimpinannya. (Sutrisno. 2012) menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggotakelompok</p> <p>(Ganyang. 2018), kepuasan kerja adalah perasaan yang dipunyai seorang karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan</p>	<p>Desain ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif yaitu suatu proses penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat analisis hal yang ingin diketahui.</p>	<p>Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif Dan Signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan di The Leaf Villa Jimbaran .Kepemimpinan (X1) memiliki hasil dari nilai koefisien <math>b1X1</math> sebesar 0,241 artinya apabila ada peningkatan Kepemimpinan sebesar satu satuan, maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,241. Sedangkan nilai uji t pada variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai hitung sebesar 3,004 lebih besar dari t tabel sebesar 1,669, dengan signifikasinya sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 (<math>0,004 &lt; 0,05</math>)</p>	<p>Persamaan yang didapat antara penelitian yang dilakukan adalah: Menggunakan variable yang sama yaitu Kepemimpinan dan Kepuasan kerja</p> <p>Menggunakan pendekatan kuantitatif Unit analisis yang digunakan berasal dari responden dari PT PLN sama sama bergerak dalam pelayanan masyarakat</p> <p>Perbedaan yang didapat antara penelitian yang dilakukan peneliti adalah:</p> <p>Metode analisis yang digunakan tidak sama</p>

						Lokasi penelitian berbeda Indikator variable berbeda
3.	Ahmad Mubarak, Agustian Zein (2019)  Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi	Kepemimpinan (X)  Kepuasan kerja (Y)	Menurut Dubrin (2010 : 395) Excellent global leaders have a leadership style that generate superior corporate performance in terms of four criteria 1). Profitability and productivity. 2) Continuity anf Efficiency, 3) commitment and morale 4) adaptability and innovation. Yang artinya para pemimpin global yang sangat baik memiliki gaya kepemimpinan yang menghasilkan kinerja perusahaan yang unggul dalam hal empat kriteria 1). Profitabilitas dan produktivitas. 2) Continuity anf Efisiensi, 3) komitmen dan semangat 4) kemampuan adaptasi dan inovasi.  Menurut Schermerhorn (2010) kepuasan kerja yaitu: 1. The work itself— responsibility, interest, and growth (Pekerjaan itu	Metode penelitian yang digunakan berupa metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan Regresi linear sederhana dan berganda	Hasil penelitian ini, Kepemimpinan pada perusahaan jika diterapkan dan dipahami akan berdampak positif terhadap pekerjaan pegawai di perusahaan, seperti berorientasi kepada profit. Memiliki berperilaku yang produktif, bekerja secara efisien, bekerja secara berkelanjutan, memiliki komitmen tinggi, memiliki moral yang baik, memiliki inovasi dan mampu beradaptasi mengikuti zaman. Dikatakan juga diperoleh persamaan regresi Linearsederhana sebagai berikut : $Y = 65.137 + 0,431 X1$ . Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai PT Rahman Teknik. artinya Kepemimpinan adalah seorang yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Makin besar pengaruh seorang pemimpin, makin besar pula pengikutnya. Dan	Persamaan yang didapat antara penelitian yang dilakukan penelitian adalah: Menggunakan variable yang sama yaitu Kepemimpinan dan Kepuasan kerja  Menggunakan pendekatan kuantitatif Unit analisis yang digunakan berasal dari responden dari PT PLN sama sama bergerak dalam pelayana masyarakat  Perbedaan yang didapat antara penelitian yang dilakukan peneliti adalah: Metode analisis yang digunakan tidak sama  Lokasi penelitian berbeda Indikator variable

			<p>sendiri-tanggung jawab, minat, dan pertumbuhan) 2. Quality of supervision— technical help and social support (Kualitas bantuan pengawasan teknis dan dukungan sosial) 3. Relationships with co-workers— social harmony and respect (Hubungan dengan harmoni rekan kerja-sosial dan rasa hormat) 4. Promotion opportunities— chances for further advancement (Promosi peluang-peluang untuk kemajuan lebih lanjut) 5. Pay— adequacy of pay and perceived equity vis-à-vis others (Gaji-kecukupan gaji dan perasaan sama dengan orang lain).</p>		<p>makin sukses tujuan-tujuan yang dapat dicapai makin terbukti kepemimpinannya, kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perkembangan zaman dan job desk sesuai dengan jenis perusahaan diharapkan mampu memberikan solusi yang baik dalam penyelesaian proyek yang tepat waktu efektif dan efisien. Dan motivasi yang diberikan kepada karyawan lebih kepada kebutuhan yang harus tercover seperti gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah dan kebutuhan rasa aman dari bahaya pekerjaan dan insentif yang sesuai jika proyek selesai tepat waktu. Dalam SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : <math>Y = - 5,326 + 0,317 X1 + 0,763 X2</math></p>	berbeda
4.	<p>Sukardi (2022) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bri Cabang Bima</p>	<p>Kepemimpinan (X) Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>Winandi, (2002) Hughes et a. (2002) Robbins, (2002) Yukl, (2005). Dalam kerangka bisnis seorang manajer adalah seorang pemimpin manakala ia mampu mempengaruhi bawahan, rekan kerja atau bahkan atasan mereka untuk mengarahkan usaha-usaha mereka guna</p>	<p>penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik cluster proportional random sampling teknik pengumpulan data menggunakan</p>	<p>Kepemimpinan (X) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terlihat dari koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,230 dengan nilai C.R. sebesar 3,328 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf</p>	<p>Persamaan yang didapat antara penelitian yang dilakukan penelitian adalah: Menggunakan variable yang sama yaitu Kepemimpinan dan Kepuasan kerja Menggunakan</p>

			<p>pencapaian tujuan organisasi. Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi”. Akan tetapi ditemukan konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal “siapa yang menggunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut”. Perbedaan tersebut dapat diukur dari kualitas pribadi, tindakan administrasi, hubungan kerja, pemberian penghargaan, dan pemecahan masalah sebagai indikator dari kepemimpinan</p> <p>kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya (Davis and Newstroom, 2001: 103; Robbins, 2002:184). Ada beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, dimana kepemimpinan merupakan salah</p>	skala likert	<p>signifikansi (5%) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,230, berarti setiap ada kenaikan Kepemimpinan (X) maka akan menaikkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,230. Dengan demikian hipotesis terbukti dan diterima.</p> <p>Kepuasan kerja karyawan Bank BRICabang Bima tercipta karena pimpinan Bank BRI memiliki kompetensi dalam melakukan tugas kepemimpinannya, memiliki kemampuan melakukan perencanaan dan pengam- bilan keputusan yang baik, serta konsekuen dalam menerapkan peraturan kerja yang berlaku yang ditunjukkan dengan pemberian sanksi bagi karyawan yang kedisiplinan/peraturan yang berlaku</p>	<p>pendekatan kuantitatif Unit analisis yang digunakan berasal dari responden dari PT PLN sama sama bergerak dalam pelayana masyarakat</p> <p>Perbedaan yang didapat antara penelitian yang dilakukan peneliti adalah:</p> <p>Metode analisis yang digunakan tidak sama</p> <p>Lokasi penelitian berbeda Indikator variable berbeda</p>
--	--	--	--	--------------	---	---

			<p>satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Perilaku dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja dari bawahan (Yukl, 2005:7; Pierce and Newstrom, 2006)</p>			
5	<p>Nurmin Arianto (2018)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasa kerja karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia</p>	<p>Kepemimpinan (X)</p> <p>Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>kempemimpinan yang dimaksud adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Sutarto, 2012:25)</p> <p>Sehingga kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat, Edy Sutrisno (2014:73).</p>	<p>Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT Gada Rajawali Dunia, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan survey dan obervasi langsung</p>	<p>Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah 4,864 hal ini dilihat dari nilai t hitung &gt; t tabel dan nilai sig &lt; 0,05 sehingga 4,864 &gt; 2,021 dan 0,003 &lt; 0,05.</p>	<p>Persamaan yang didapat antara penelitian yang dilakukan penelitian adalah: Menggunakan variable yang sama yaitu Kepemimpinan dan Kepuasan kerja</p> <p>Menggunakan pendekatan kuantitatif Unit analisis yang digunakan berasal dari responden dari PT PLN sama sama bergerak dalam pelayanan masyarakat</p> <p>Perbedaan yang didapat antara penelitian yang dilakukan peneliti adalah:</p> <p>Metode analisis yang digunakan tidak sama</p>

						Lokasi penelitian berbeda Indikator variable berbeda
--	--	--	--	--	--	---

## 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan Daerah Air Minum yang merupakan kepanjangan PDAM adalah salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Air adalah salah satu kebutuhan yang sangat vital dan mutlak diperlukan oleh semua makhluk hidup terutama manusia. Dalam kehidupannya sehari-hari, manusia tidak mungkin terlepas dari kebutuhannya akan air. Karena itulah penyediaan air bersih sangat diperlukan untuk keperluan konsumsi. Penanganan akan pemenuhan kebutuhan air bersih dapat dilakukan dengan berbagai cara, disesuaikan dengan sarana dan prasarana yang ada. Di daerah perkotaan, sistem penyediaan air bersih dilakukan dengan sistem perpipaan dan non perpipaan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah Perusahaan yang berbentuk Badan Hukum yang dapat mengurus kepentingannya sendiri, ke luar dan ke dalam terlepas dari Organisasi Pemerintah Daerah, seperti PU Kabupaten/ Kotamadya dan lain sebagainya

Berdasarkan Tinjauan Pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan penulis mengenai variabel kepemimpinan, kepemimpinan adalah kepemimpinan yang lebih memperhatikan bawahannya dengan lebih memberikan motivasi, menstimulasikan ide – ide dan tentunya dapat selalu mengarahkan dan memberikan inspirasi terhadap para bawahannya yang lain, sehingga para bawahan pun merasa termotivasi, memiliki kepercayaan dan nilai tersendiri terhadap seorang pemimpin, jika para bawahan memiliki kepercayaan terhadap seorang pemimpin maka kepuasan kerja pada PDAM Tirta Kahuripan Bogor pun akan meningkat. Kepemimpinan menurut dalam Lelo Sintiani 2022 adalah, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut Stoner, dalam Lelo Sintiani 2022 mendefinisikan kepemimpinan sebagai, Proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menggunakan pengaruh yang ditujukan pada peningkatan kemampuan seorang bawahan.

Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan atau agar tujuan perusahaan tercapai tentunya dengan

meningkatkan kepuasan kerja pegawai, timbul oleh beberapa faktor, salah satunya bisa seperti, rasa aman dan nyaman terhadap pekerjaan itu sendiri yang memperlihatkan perasaan pegawai apakah senang atau tidak dalam melakukan sebuah pekerjaan yang mereka kerjakan dan penghasilan yang melebihi harapan mereka, hal ini mencakup pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju, pimpinan, rekan kerja, dan fasilitas.

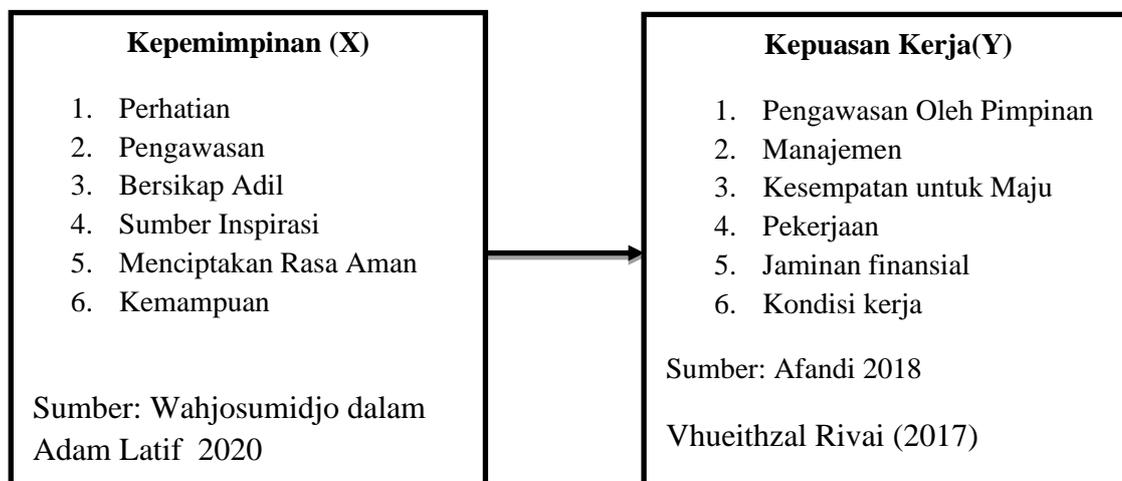
Kemampuan kepemimpinan dalam memimpin, Seorang pemimpin yang handal dan arif dalam memimpin sebuah organisasi, menyusun strategi dengan pertimbangan matang, memilih keputusan yang tepat, dan memberikan kemajuan pada organisasi, secara umum akan memberikan kepuasan kerja pada setiap bawahannya. Seorang pemimpin yang kurang memiliki kecakapan umumnya hanya akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap bawahannya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang pekerja pada pekerjaannya dengan hasil yang diciptakan dari usaha sendiri (internal) serta didukung pula oleh hal-hal yang berasal dari luar diri (eksternal) Sinambela, 2018. Tidak menutup kemungkinan kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Bedasarkan uraian di kerangka pemikiran diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan karena kepemimpinan dan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang kuat. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian langsung pada PDAM Tirta Kahuripan Bogor dan bagaimana respon pegawai tentang kepemimpinan pada perusahaan tersebut terhadap kepuasan kerja yang berlandaskan teori diatas.

Hal itu di buktikan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Fiqqi Desriyan Alfadri (2020) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. Variable yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (*Independent*) dan kepuasan kerja (*Dependen*). Sukardi (2022) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bri Cabang Bima. Variable yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (*Independent*) dan kepuasan kerja (*Dependen*).

Bedasarkan kerangka pemikiran diatas maka dari itu penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut



Gamabar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan hubungan antara variabel dengan variabel, yang bersifat sementara atau bersifat dugaan atau yang masih lemah. Hipotesis merupakan sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta atau kondisi yang diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah langkah penelitian selanjutnya. Hipotesis merupakan pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif Signifikan Terhadap kepuasan kerja PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Metode Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Deskriptif dan Kuantitatif dengan metode penelitian Explanatory Survey dengan tujuan penelitian untuk menguji hipotesis, yang umumnya menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh variabel. Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirta Kahuripan Bogor

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini terdiri dari variabel independent dan variabel dependent Pada penelitian ini, variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan dengan indikator, kemampuan keadilan, pengawasan, ketegasan. Sedangkan variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja pegawai dengan indikator pekerjaan ,pengawasan,organisasi dan manajemen,jaminan finansial.

Unit analisis dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis mengenai individu atau orang dalam suatu kelompok atau organisasi yaitu sumber data yang diperoleh dari setiap individu. Dimana individu disini merupakan pegawai PDAM Tirta kahuripan Bogor yang berjumlah 81 orang pegawai.

Lokasi Penelitian dilakukan. Oleh Penulis yaitu penelitian di PDAM Tirta Kahuripan Bogor , jl. Raya Sukahati No.12, Sukahati, Kec. Cibinong, Kab.Bogor, Jawa Barat , dengan kode pos 16913

#### **3.3 Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Data kualitatif adalah data yang berupa informasi, data hasil dari jawaban responden, data yang berupa uraian atau penjeleasan mengenai variabel yang diteliti. Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung berupa informasi atau penjeleasan data yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Adapun jenis data berdasarkan sumbernya yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer, data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari data informasi melalui tanggapan dari setiap individu yaitu pegawai PDAM Tirta kahuripan Bogor. Kemudian sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, literatur, artikel yang memiliki relevansi terhadap objek penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari media masa, buku referensi, internet dan data yang diperoleh dari penyedia data yaitu PDAM Tirta Kahuripan Bogor

### 3.4 Oprasionalisasi Variable

Operasional menurut Singarimbun adalah sebagai suatu unsur penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam rangka memudahkan pelaksana penelitian di lapangan, sehingga memerlukan operasionalisasi dari masing-masing konsep yang digunakan dalam menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dengan kata-kata yang dapat diuji dan diketahui kebenarannya.

#### 1. Variabel *independent* (X)

Menurut Wahjosumidjo dalam Adam Latif 2020 mendefinisikan variable independent yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variable independent adalah kepemimpinan

#### 2. Variabel *dependen* (Y)

Menurut Afandi 2018 variable dependen adalah yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya bebas. Variable dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai.

Tabel 3.1: Oprasinonalisasi Variable  
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta  
Kahuripan Bogor

VARIABLE	INDIKATOR	SUB VARIABLE	SEKALA PENGUKURAN
Kepemimpinan (X) Wahjosumidjo dalam Adam Latif 2020	Perhatian	1. pemimpin harus memperhatikan kenyamanan kerja bagi para bawahan 2. memperhatikan persaan dan kesejahteraan bawahannya	Interval
	2. Pengawasan	1. Pengawasan pimpinan terhadap pekerjaan	Interval

	<p>pegawai di terapkan di PDAM Tirta Kahuripan Bogor</p> <p>2. Pimpinan selalu melaksanakan monitoring setiap saat terhadap pekerjaan yang dilakukan</p>	
3. Bersifat adil	<p>1. Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai</p> <p>2. Dalam memberi tugas tidak dibeda-bedakan dengan pegawai lain</p>	Interval
4.Sumber Inspirasi	<p>1. Pimpinan yang teladan dan menjadi panutan oleh bawahannya</p> <p>2. Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya</p>	Interval
5.Menciptakan rasa aman	<p>1. pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya</p> <p>2. pemimpin, harus bisa membuat hubungan yang harmonis antara dirinya dengan para anak buah atau bawahan</p>	Interval
6. Kemampuan	<p>1. Mengambil alih tanggung jawab dan segera mengambil keputusan</p> <p>2. Dapat menjelaskan kepada seluruh konstituen akan</p>	Interval

		masa depan perusahaan.	
Kepuasan Kerja (Y) Afandi 2018 Vhueithzal Rivai 2017	1. Pegawai oleh pimpinan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendapatkan perintah dan petunjuk dari pimpinan secara langsung</li> <li>2. Hubungan antara pegawai dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam meningkatkan kualitas kerjanya atau kepuasan kerja pegawai</li> </ol>	Interval
	2. Manajemen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Situasi dan kondisi yang stabil, untuk memberikan kepuasan pada karyawan.</li> <li>2. Memeberikan jaminan finansial dan social yang baik terhadap pegawai</li> </ol>	Interval
	3. Kesempatan untuk maju	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.</li> <li>2. Memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan lama bekerja akan memberikan kepuasan kerja pada pegawai</li> </ol>	Interval
	4. Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai</li> <li>2. Pekerjaan yang dilakukan pegawai memiliki elemen yang memuaskan</li> </ol>	Interval
	5. jaminan Finansial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi kerja yang mendukung artinya</li> </ol>	Interval

	tersedianya sarana, dan prasarana kerja yang memadai 2. Fasilitas Kesehatan dan ruang terbuka untuk pegawai.	
6. Kondisi kerja	1. Suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman 2. Fasilitas ruangan dan pekerjaan yang memadai untuk pegawai	Interval

### 3.5 Metode Penarikan Sempel

Menurut Sugiyono (2018) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.

Sampel merupakan bagian jumlah dari populasi. Sampel merupakan kriteria yang menentukan subjek peneliti mewakili sampel penelitian yang memenuhi kriteria sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Total Sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sebanyak 81 orang responden.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Data Primer dan Sekunder.

- 1) Data Primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan pengisian kuesioner lembar ceklis tentang
- 2) Data sekunder merupakan data pendukung atau penunjang dari data primer. Dalam hal ini data sekunder didapatkan melalui wawancara dengan pihak pegawai PDAM TIRTA Kahuripan Bogor
- 3) Skala Rating (Perilaku)

Dalam ilmu statistik terdapat berbagai jenis skala pengukuran yang dipelajari dan digunakan demi kepentingan baik secara akademis maupun praktis. Dan penulis dalam hal pada perilaku dan sikap menggunakan salah satu skala yaitu *rating scale*. Menurut Sugiyono (2021) Skala

Rating ini lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk mengukur status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain.

Tabel 3.2 Skala Rating kepemimpinan

Skala Rating	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sugiyono (2021)*

Tabel 3.3 Skala Rating kepuasan kerja

Skala Rating	Bobot
Sangat Puas	5
Puas	4
Kurang Puas	3
Tidak Puas	2
Sangat Tidak Puas	1

*Sugiyono (2021)*

### 3.7 Uji instrument

Menurut John Tukey istilah teknik dalam menganalisis data penelitian adalah prosedur untuk menganalisis data. Prosedur ini mencakup teknik menafsirkan data yang sudah dianalisa dan cara merencanakan teknik pengumpulan data penelitian sehingga analisis menjadi lebih cepat.

#### 1. Analisa Data

Analisa data merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui antara variabel bebas dan variabel terikat:

##### 1) Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut sebenarnya mengukur apa yang sedang diukur. Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen valid yang memiliki validitas tinggi. Untuk mengetahui apakah kuisisioner yang telah kita susun mampu mengukur apa yang ingin kita ukur, maka perlu dilakukan pengujian korelasi antara skor untuk setiap ikon dengan skor total kuisisioner.

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan pengukuran, dikatakan valid artinya mengukur apa yang ingin diukur dengan keputusan uji nilai  $r$  hitung ( $r$  pearson)  $>$   $r$  tabel : artinya pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

= Koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Pegawai

x = Skor butir pertanyaan

y = Total skor

$\Sigma x$  = Jumlah skor dalam distribusi kepemimpinan

$\Sigma y$  = Jumlah skor dalam distribusi kepuasan kerja

n = Jumlah responden

Berdasarkan pendapat diatas maka keputusan pengujian validitas responden dengan

menggunakan taraf nyata 5% adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $\geq 0,361$  dengan  $\alpha 0,05$  dinyatakan valid
2. Apabila  $< 0,361$  dengan  $\alpha 0,05$  dinyatakan tidak valid

Uji Validitas dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 81 orang.

Uji Validitas dalam penelitian ini dengan  $n = 30$  tingkat signifikansi 5% dengan  $df = n-2$  sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0,361. Pengujian validitas instrument penelitian ini menggunakan SPSS 26

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
Perhatian					
1.	Pemimpin memberikan bimbingan pada saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,422	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Pemimpin memberikan pengarahan tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan.	0,424	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pengawasan					
3.	Pemimpin selalu mengawasi dan bersemangat dalam bekerja.	0,526	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Pemimpin mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakang oleh seluruh pegawai	0,710	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Bersikap adil					

5.	Pimpinan memberikan tugas atau pekerjaan tanpa melihat perasaan pribadi pegawai	0,483	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Pemimpin tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas	0,522	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Sumber inspirasi</b>					
7.	Pemimpin ditempat saya bekerja memeberikan motivasi para pegawainya.	0,710	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberikan contoh teladan dalam pekerjaan.	0,502	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Menciptkan Rasa Aman</b>					
9.	Pimpinan tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pegawai yang melakukan kesalahan	0,794	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya.	0,687	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kemampuan</b>					
11.	Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan	0,663	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai mengenai strategi yang akan di lakukan	0,654	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber Data Primer: diolah 2023*

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan Variabel Y yaitu Kepemimpinan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada Kepemimpinan yang berjumlah 12 pernyataan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan	Kesimpulan
<b>Pengawasan Oleh Pimpinan</b>					
1.	Atasan selalu memeberikan dukungan kepada pegawai agar lebih meningkatkan prestasinya.	0,422	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
2.	Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja.	0,424	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
<b>Manajemen atau Perusahaan</b>					
3.	Perusahaan dan manajemen memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,526	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
4.	Monitoring yang dilakukan oleh manajmen langsung secara berkala dapat memacu saya dalam bekerja.	0,710	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
<b>Kesempatan Untuk Maju</b>					
5.	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai	0,483	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
6.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju atau promosi jabatan	0,522	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
<b>Pekerjaan</b>					
7.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan harapan saya.	0,710	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
8.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya	0,502	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
<b>Jaminan finansial</b>					
9.	Saat bekerja, saya diberikan jaminan keamanan kerja dan jaminanan Kesehatan oleh perusahaan.	0,794	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
10.	Manajemen sudah menyediakan fasilitas yang memadai selama saya bekerja, seperti rumah sakit, atau perumahan	0,687	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
<b>Kondisi kerja</b>					
11.	Keamanan dan kenyamanan kerja di perusahaan cukup memadai	0,663	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
12.	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup memadai untuk melakuan pekererjaan	0,654	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan Variabel Y yaitu Kepuasan Kerja pegawai didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 12 pernyataan dikatakan valid, karena nilai r hitung > rtabel

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan skala dimana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Dan untuk menguji reliabilitas menggunakan *Alpha-Cronbach*. Standar yang digunakan dalam menentukan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap r tabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat 1 signifikan 5%. Tingkat reliabilitas *alpha cronbach* diukur berdasarkan skala alpha 0 sampai dengan 1. Apabila skala alpha tersebut dikelompokkan kedalam 5 kelas dengan range yang sama, maka ukuran kematangan alpha dapat dipersentasikan seperti berikut:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

- $\alpha$  : Cronbach's Alpha
- $k$  : Jumlah butiran soal
- $ab^2$  : Variansi butir soal
- $at^2$  : Variansi skor soa

Tabel 3.6 Alpha cronbach

No	Nilai	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliable
2	$\alpha = 0,6$	Cukup Reliable
3	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliable

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0

Total	30	100.0
-------	----	-------

*Sumber: Hasil output SPSS 26.*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	12

*Sumber: Hasil output SPSS 26*

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,851 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel kepemimpinan pegawai dinyatakan reliabel.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

*Sumber: Hasil output SPSS 26*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	12

*Sumber: Hasil output SPSS 26.*

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,853 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel kepuasan kerja pegawai dinyatakan reliabel.

### 3) Alat pengukur penelitian

SPSS merupakan sebuah program komputer yang digunakan untuk membuat analisis statistika. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences atau Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) versi pertama dirilis pada tahun 1968, diciptakan oleh Norman Nie, seorang lulusan Fakultas Ilmu Politik dari Stanford University, yang sekarang menjadi Profesor Peneliti Fakultas Ilmu Politik di Stanford dan Profesor Emeritus Ilmu Politik di University of Chicago.

Semula SPSS hanya digunakan untuk ilmu sosial saja, tapi perkembangan berikutnya digunakan untuk berbagai disiplin ilmu sehingga kepanjangannya berubah menjadi "Statistical Product and

Service Solution". SPSS digunakan oleh peneliti pasar, peneliti kesehatan, perusahaan survei, pemerintah, peneliti pendidikan, organisasi pemasaran, dan sebagainya. Selain analisis statistika, manajemen data (seleksi kasus, penajaman file, pembuatan data turunan) dan dokumentasi data (kamus meta-data ikut dimasukkan bersama data) juga merupakan fitur-fitur dari software dasar SPSS. Statistik yang termasuk software dasar SPSS:

1. Statistik Deskriptif:
2. Statistik Bivariat: Rata-rata
3. Prediksi Hasil Numerik: Regresi Linear
4. Prediksi untuk mengidentifikasi kelompok: Analisis Faktor

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

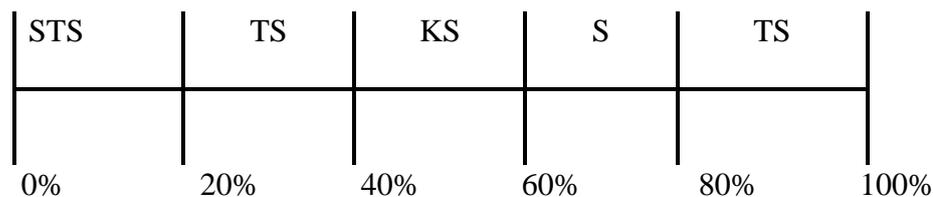
#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari Frequencies, Descriptive, Explore, Crosstabs, dan Ratio. Analisis tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam software pengelolaan data statistik yang sering digunakan adalah SPSS dengan versi 26.

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informative bagi orang yang membacanya. Dalam penelitian ini analisis diperlukan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden dari kuesioner yang diajukan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. Total dari nilai jawaban pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responde}}{\text{Skor Tertinggi Responde}} \times 100\%$$

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya. Keterangan:



Tabel 3.9 Kriteria nilai rata-rata indeks

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Puas
20% - 40%	Puas
40% - 60%	Kurang Puas
60% - 80%	Tidak Puas
80% - 100%	Sangat Tidak Puas

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

#### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana Menurut Sugiyono (2019), Analisis

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + e$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen

a = Konstanta

$\beta^1$  = Koefisien Regresi

X = kepemimpinan

Y = kepuasan kerja

e = Standar error

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *Kolmogorov-smirnov* menurut (Ghozali, 2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal
- Jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

### 3.8.4 Uji Hipotesis ( $t_{hitung}$ )

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian adanya signifikan atau tidak dan untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t (Sugiyono,2017). Rumusnya:

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  : nilai t

$r$  : Koefisien korelasi antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai

$r^2$  : Koefisien determinasi

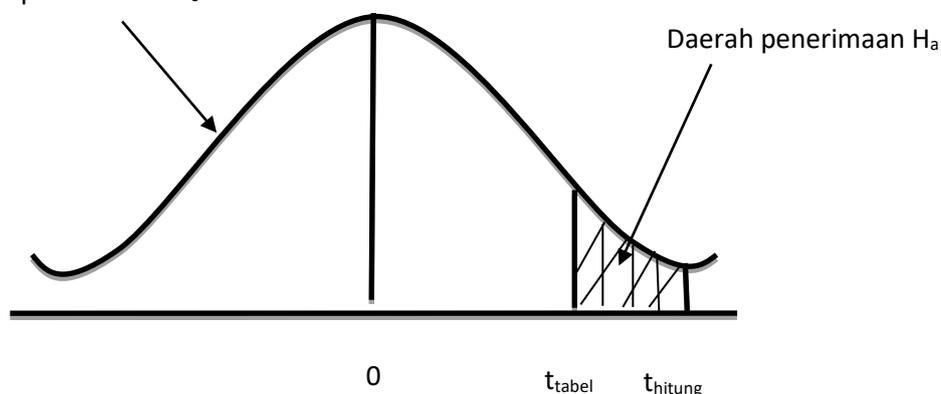
$n$  : Jumlah responden

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan  $df=n-2$ , kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan uji satu arah kriteria hasil pengujian adalah:

$H_0 : \rho \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh dan positif antara kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Kahuripan

$H_1 : \rho > 0$ , terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Kahuripan

Daerah penerimaan  $H_0$



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Dan Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembang**

PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor merupakan Badan Usaha Milik Daerah dalam hal ini adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor yang bergerak dalam bidang pengelolaan air bersih. Secara hukum PDAM Kabupaten Bogor dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor : IIIDPRDPs.012III1981 tanggal 2 Maret 1981. Sebelum berdirinya PDAM Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bogor, pada tanggal 13 Juli 1977 telah dilaksanakan pembangunan prasarana sistem penyediaan air bersih di Kota Administratif Depok, yang dilaksanakan secara bertahap oleh Departemen Pekerjaan Umum DPU melalui Proyek Peningkatan Sarana Air Bersih PPSAB Propinsi Jawa Barat hingga terbentuk Badan Pengelola Air Minum BPAM Kabupaten Bogor yang berdomisili di Kota Administratif Depok. Kemudian, pada tanggal 14 April 1983 didirikan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kabupaten Bogor yang berkedudukan di Gunung Batu Kabupaten Bogor. Setelah itu dilaksanakan penyerahan pengelolaan prasarana dan sarana air bersih dari Departemen Pekerjaan Umum DPU kepada Pemerintah Daerah Tingkat I Propinsi Jawa Barat, yang selanjutnya diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor. Sejak terhitung saat itu nama Badan Pengelola Air Minum BPAM Kabupaten Bogor dialih statuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kabupaten Bogor, dan dengan berbagai pertimbangan, maka PDAM baru diputuskan berkedudukan di Jl. Legong Raya No.1 Depok II Tengah – Kota Administratif Depok dan resmi menjadi kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kabupaten Bogor. Kemudian, 11 November 1994 diserahkan pengelolaan sumber mata air Ciburial yang dari Gubernur Kepala Daerah Khusus Ibukota Jakarta kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Propinsi Jawa Barat, maka hak dan wewenang sepenuhnya menjadi tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Bogor, dan selanjutnya untuk pengelolaannya dari Pemerintah Kabupaten Bogor diserahkan kepada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kabupaten Bogor dan dibentuk 1 kantor cabang pelayanan khusus Ciburial yang berlokasi di Jl. Raya Cibinong – Kabupaten Bogor dan berlaku hingga saat ini. Sumber mata air Ciburial ini kemudian dimanfaatkan untuk melayani kebutuhan air bersih di wilayah Kota Bogor, Kabupaten Bogor, Depok dan DKI Jakarta. Secara keseluruhan wilayah pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bogor terbagi dalam 11 cabang

pelayanan, diantaranya 4 cabang pelayanan berada di wilayah Kota Depok dan 7 cabang pelayanan berada di wilayah Kabupaten Bogor yang tujuannya untuk memudahkan dalam hal pelayanan air bersih kepada masyarakat. Tiap cabang pelayanan diberi hak otonomi untuk melayani daerah di wilayah kerjanya masing – masing, baik dalam hal pengelolaan pelayanan maupun dalam hal pemeliharaan yang nantinya dilaporkan ke kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bogor.

#### **4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi**

PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dengan menyalurkan air bersih yang telah memenuhi syarat sebagai air bersih kepada masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bogor mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Melakukan usaha penyediaan dan pengelolaan air bersih sesuai program Rencana Tata Ruang Wilayah RTRW Kabupaten Bogor.
2. Membangun dan mengelola serta memelihara instalasi pengolahan air bersih.
3. Membangun dan memelihara jaringan perpipaan transmisi, distribusi, dan retikulasi.
4. Mengatur dan mengawasi pendistribusian air kepada pelanggan.
5. Melakukan pengumpulan data untuk penyusunan perhitungan tarif air.

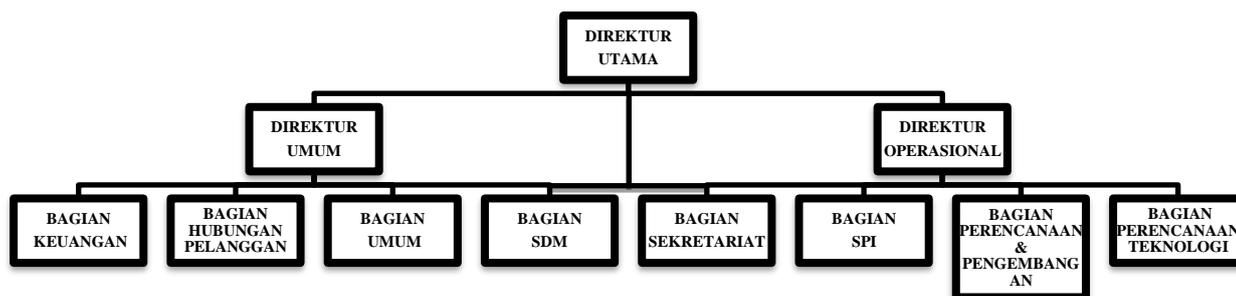
#### **4.1.3 Visi dan Misi;**

Visi dari PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah “Menjadi Perusahaan Air Minum Termaju dan Terbaik di Indonesia. ” Dan untuk mewujudkan apa yang menjadi visi perusahaan, mereka menyusun 3 misi sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan air minum dengan kualitas, kuantitas dan kontinuitas sesuai dengan persyaratan serta memperhatikan keterjangkauan masyarakat;
2. Meningkatkan cakupan pelayanan air minum di wilayah Kabupaten Bogor;
3. Meningkatkan pendapatan perusahaan dalam rangka mendukung pengembangan perusahaan dan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD);
4. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia dan kesejahteraan pegawai.
5. Meningkatkan peran aktif dalam pelestarian lingkungan sumber air baku di wilayah Kabupaten Bogor;
6. Menjalankan usaha dengan dilandasi kepekaan yang tinggi agar dapat memberikan nilai tambah sebagai wujud pertanggungjawaban kepada Pelanggan, Pemilik serta Pegawai;

7. Berpartisipasi dalam meningkatkan perekonomian masyarakat Kabuapten Bogor;
8. Meningkatkan kegiatan dalam rangka menunjang peningkatan perekonomian masyarakat Kabupaten Bogor.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi



*Sumber data skunder*

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Kahuripan Bogor

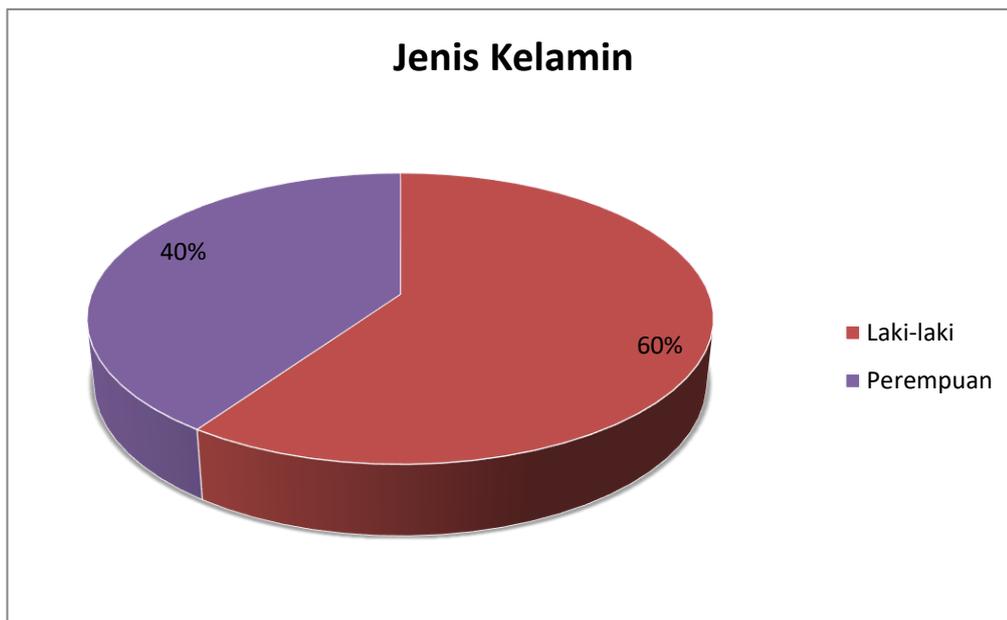
#### 4.1.5 Profil Responden

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam pembahasan skripsi ini, penulis melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 81 responden, maka dapat diketahui profil responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Data responden berdasarkan jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
1	Laki-laki	48	60%
2	Perempuan	33	40%
Jumlah		81	



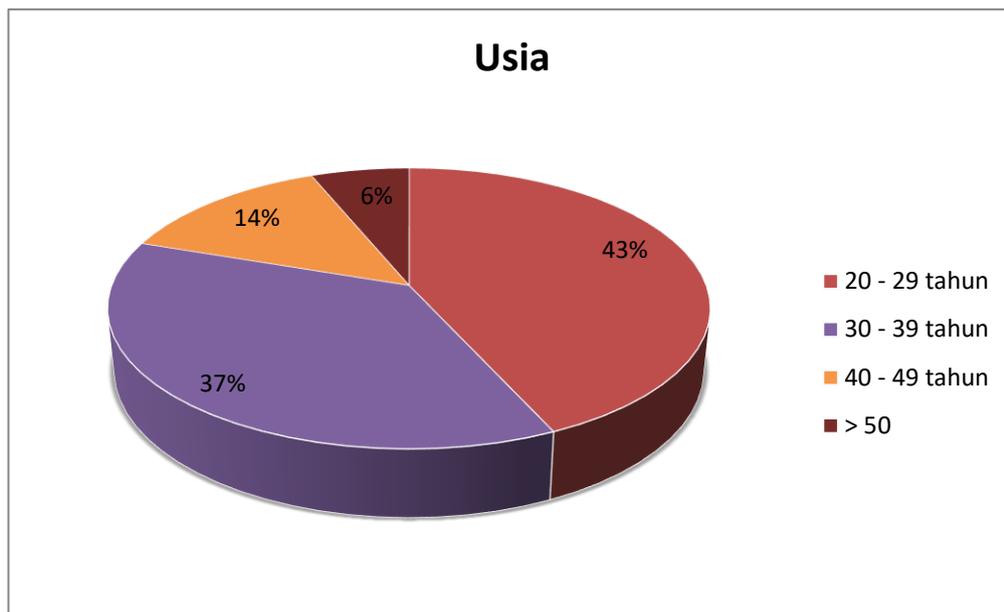
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin,2022

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa presentase responden berjenis kelamin laki-laki 60% dan perempuan 40%.

## 2. Usia

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah responden	Presentase
1	20 – 29 tahun	35	43%
2	30 – 39 tahun	30	37%
3	40 – 49 tahun	11	14%
4	> 50 tahun	5	6%
Jumlah		81	



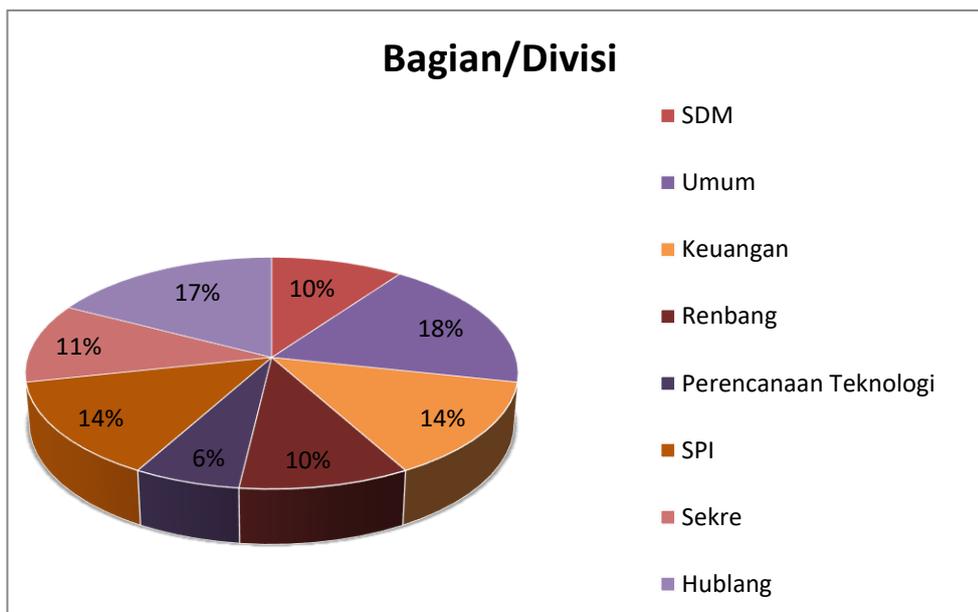
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 - 29 tahun berjumlah 35 orang dengan presentase 43%, usia 30 - 39 tahun berjumlah 30 orang dengan presentase 37%, usia 40 - 49 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 14%, umur yang > 50 orang yaitu berjumlah 5 orang dengan presentase 6%. Hal ini menunjukkan bahwa usia pegawai terbanyak yang bekerja di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor berkisaran pada usia 20 - 29 tahun yaitu sebesar 43% atau sebanyak 35 responden.

### 3. Bagian/Divisi

Table 4.3 Bagian/Divisi Responden

No	Bagian/Divisi	Jumlah responden	Presentase
1	SDM	8	10%
2	Umum	15	18%
3	Keuangan	11	14%
4	Renbang	8	10%
5	Perencanaan Teknologi	5	6%
6	SPI	11	14%
7	Sekre	9	11%
8	Hublang	14	17%
Jumlah		81	



Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden pada bagian/divisi SDM sebanyak 8 orang dengan persentase 10%, Bagian umum sebanyak 15 orang dengan persentase 18%, Bagian keuangan sebanyak 11 orang dengan persentase 14%, Bagian renbang sebanyak 8 orang dengan persentase 10%, Bagian perencanaan teknologi sebanyak 5 orang dengan persentase 6%, Bagian SPI sebanyak 11 orang dengan persentase 14%, Bagian sekre sebanyak 9 orang dengan persentase 11%, Bagian hublang sebanyak 14 orang dengan persentase 17%. Hal ini menunjukkan bahwa bagian/divisi terbanyak responden pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah responden yang bagian/divisi hublang yaitu sebesar 17% atau sebanyak 14 responden.

## 4.2 Analisis Deskriptif

Gambaran secara mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, yaitu variabel kepemimpinan dengan indikator perhatian, pengawasan, bersikap adil, sumber inspirasi, menciptakan rasa aman, dan kemampuan, sedangkan variabel kepuasan pegawai dengan indikator pengawasan oleh pimpinan, manajemen, kesempatan untuk maju, pekerjaan, jaminan finansial, dan kondisi kerja.

### 4.2.1 Kepemimpinan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Kepemimpinan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, cukup baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat perhatian terhadap pegawai. Namun ada hal yang dapat mempengaruhi seperti menciptakan rasa aman, pengawasan terhadap pegawai dan pembagian tugas tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variable (kepemimpinan)

1. Perhatian

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin memberikan bimbingan pada saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	61	69%	305
Setuju	4	14	19%	56
Kurang Setuju	3	2	4%	6
Tidak Setuju	2	2	4%	4
Sangat Tidak Setuju	1	2	4%	2
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>373</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>92,09%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 responden (69%), setuju sebanyak 14 responden (19%), kurang setuju sebanyak 2 responden (4%), tidak setuju sebanyak 2 responden (4%), sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (4%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 373 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{373}{5 \times 81} \times 100\% = 92,09\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin memberikan bimbingan pada saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 92,09% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin memberikan bimbingan pada saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	27	31%	135
Setuju	4	43	50%	172
Kurang Setuju	3	6	9%	18
Tidak Setuju	2	3	6%	6
Sangat Tidak Setuju	1	2	4%	2
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>333</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>82,22%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden (31%), setuju sebanyak 43 responden (50%), kurang setuju sebanyak 6 responden (9%), tidak setuju sebanyak 3 responden (6%), sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (4%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 333 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{333}{5 \times 81} \times 100\% = 82,22\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin memberikan bimbingan pada saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 82,22% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

## 2. Pengawasan

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan dan manajemen memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	22	27%	110
Setuju	4	46	57%	184
Kurang Setuju	3	5	6%	15

Tidak Setuju	2	5	6%	10
Sangat Tidak Setuju	1	3	4%	3
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>322</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>79,50%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden (27%), setuju sebanyak 46 responden (57%), kurang setuju sebanyak 5 responden (6%), tidak setuju sebanyak 5 responden (6%), sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (4%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 322 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{322}{5 \times 81} \times 100\% = 79,50\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan dan manajemen memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan” adalah 79,50% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin selalu mengawasi dan bersemangat dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	19	23%	95
Setuju	4	48	59%	192
Kurang Setuju	3	9	11%	27
Tidak Setuju	2	3	4%	6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2%	2
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>322</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>72,50%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden (23%), setuju sebanyak 48 responden (59%), kurang setuju sebanyak 9 responden (11%), tidak setuju sebanyak 3 responden (4%), sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (2%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 322 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{322}{5 \times 81} \times 100\% = 72,50\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin selalu mengawasi dan bersemangat dalam bekerja” adalah 72,50% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

### 3. Bersikap adil

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan memberikan tugas atau pekerjaan tanpa melihat perasaan pribadi pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	22	27%	110
Setuju	4	41	51%	164
Kurang Setuju	3	11	14%	33
Tidak Setuju	2	4	5%	8
Sangat Tidak Setuju	1	3	4%	3
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>318</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>78,51%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden (27%), setuju sebanyak 41 responden (51%), kurang setuju sebanyak 11 responden (14%), tidak setuju sebanyak 4 responden (5%), sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (4%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 318 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{318}{5 \times 81} \times 100\% = 78,51\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan memberikan tugas atau pekerjaan tanpa melihat perasaan pribadi pegawai” adalah 78,51% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	23	28%	115
Setuju	4	44	54%	176
Kurang Setuju	3	7	9%	21
Tidak Setuju	2	3	4%	6
Sangat Tidak Setuju	1	4	5%	4
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>322</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>79,50%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (28%), setuju sebanyak 44 responden (54%), kurang setuju sebanyak 7 responden (9%), tidak setuju sebanyak 3 responden (4%), sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (5%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 322 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{322}{5 \times 81} \times 100\% = 79,50\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas” adalah 79,50% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Sumber inspirasi

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin ditempat saya bekerja memeberikan motivasi para pegawainya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	20	25%	100
Setuju	4	48	59%	192
Kurang Setuju	3	7	9%	21
Tidak Setuju	2	4	5%	8
Sangat Tidak Setuju	1	2	2%	2
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>323</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>79,75%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (25%), setuju sebanyak 48 responden (59%), kurang setuju sebanyak 7 responden (9%), tidak setuju sebanyak 4 responden (5%), sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (2%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 323 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{323}{5 \times 81} \times 100\% = 79,75\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin ditempat saya bekerja memeberikan motivasi para pegawainya” adalah 79,75% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberikan contoh teladan dalam pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	17	21%	85
Setuju	4	48	59%	192
Kurang Setuju	3	8	10%	24
Tidak Setuju	2	8	10%	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>317</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>78,21%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (21%), setuju sebanyak 48 responden (59%), kurang setuju sebanyak 8 responden (10%), tidak setuju sebanyak 8 responden (10%), sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 317 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{317}{5 \times 81} \times 100\% = 78,21\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberikan contoh teladan dalam pekerjaan” adalah 78,21% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

## 5. Menciptakan Rasa Aman

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pegawai yang melakukan kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	9	11%	45
Setuju	4	58	72%	232
Kurang Setuju	3	11	14%	33
Tidak Setuju	2	1	1%	2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2%	2
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>314</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>77,53%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (11%), setuju sebanyak 58 responden (72%), kurang setuju sebanyak 11 responden (14%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1%), sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (2%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 314 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{314}{5 \times 81} \times 100\% = 93,08\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pegawai yang melakukan kesalahan” adalah 93,08% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	10	12%	50
Setuju	4	52	64%	208
Kurang Setuju	3	10	12%	30
Tidak Setuju	2	6	8%	12
Sangat Tidak Setuju	1	3	4%	3
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>303</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>74,81%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (12%), setuju sebanyak 52 responden (64%), kurang setuju sebanyak 10 responden (12%), tidak setuju sebanyak 6 responden (8%), sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (4%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 303 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{303}{5 \times 81} \times 100\% = 74,81\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya” adalah 74,81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

## 6. Kemampuan

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	19	23%	95
Setuju	4	33	41%	132
Kurang Setuju	3	22	27%	66
Tidak Setuju	2	6	8%	12
Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>306</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>75,55%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden (23%), setuju sebanyak 33 responden (41%), kurang setuju sebanyak 22 responden (27%), tidak setuju sebanyak 6 responden (8%), sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 306 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{306}{5 \times 81} \times 100\% = 75,55\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan” adalah 75,55% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai mengenai strategi yang akan di lakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Skor
------------	------	--------	------------	------

		Responden	%	total
Sangat Setuju	5	17	21%	85
Setuju	4	39	48%	156
Kurang Setuju	3	18	22%	54
Tidak Setuju	2	6	8%	12
Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>308</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>76,04%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (21%), setuju sebanyak 39 responden (48%), kurang setuju sebanyak 18 responden (22%), tidak setuju sebanyak 6 responden (8%), sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 308 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{308}{5 \times 81} \times 100\% = 76,04\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai mengenai strategi yang akan dilakukan” adalah 76,04% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Kepemimpinan

No	Kepemimpinan Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Per indikator
Perhatian			
1.	Pemimpin memberikan bimbingan pada saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	92,09%	87,16%
2.	Pemimpin memberikan pengarahan tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan.	82,22%	
Pengawasan			

3.	Pemimpin selalu mengawasi dan bersemangat dalam bekerja.	79,50%	76,00%
4.	Pemimpin mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakang oleh seluruh pegawai	72,50%	
Bersikap adil			
5.	Pimpinan memberikan tugas atau pekerjaan tanpa melihat perasaan pribadi pegawai	78,51%	79,01%
6.	Pemimpin tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas	79,50%	
Sumber inspirasi			
7.	Pemimpin ditempat saya bekerja memeberikan motivasi para pegawainya.	79,75%	78,98%
8.	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberikan contoh teladan dalam pekerjaan.	78,21%	
Menciptkan Rasa Aman			
9.	Pimpinan tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pegawai yang melakukan kesalahan	77,53%	76,17%
10.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya.	74,81%	
Kemampuan			
11.	Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan	75,55%	75,80%
12.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai mengenai strategi yang akan di lakukan	76,04%	
Rata-rata total tanggapan responden		78,73%	

*Sumber data primer : diolah 2023*

Berdasarkan tabel 4.15 hasil total tanggapan dalam mengenai variabel kepemimpinan yakni 78,73%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (70% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor Baik. Hal ini ditunjukan dengan banyaknya tanggapan setuju dari pada responden mengenai perhatian, pengawasan,bersikap adil, sumber inspirasi, menciptakan rasa aman, dan kemampuan. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator pengawasan pada pernyataan “Pemimpin memberikan bimbingan pada saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan” yaitu sebesar 92,09%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 74,81% terdapat pada indikator

menciptakan rasa aman dengan pernyataan “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kepemimpinan harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga.

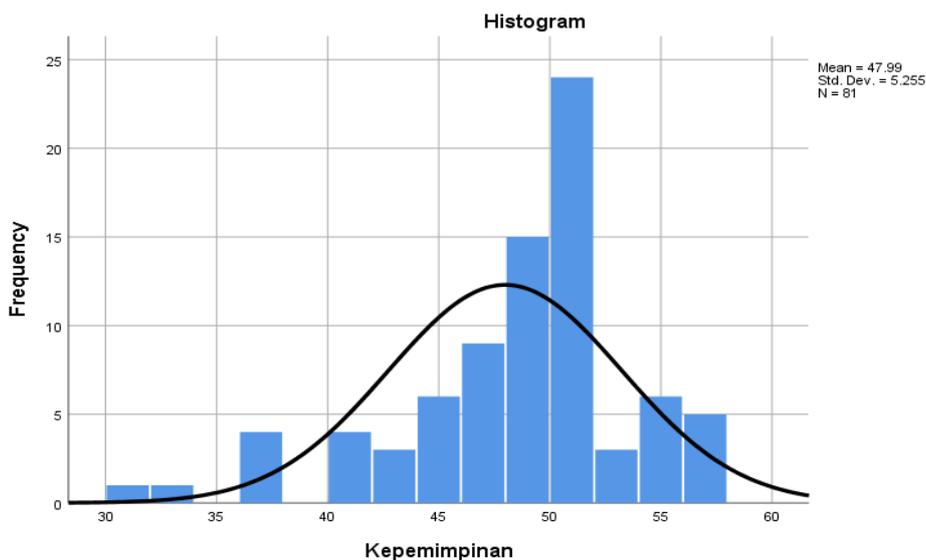
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Kepemimpinan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan

<b>Statistics</b>		
Kepemimpinan		
N	Valid	81
	Missing	0
Mean		47.99
Median		49.00
Std. Deviation		5.255
Variance		27.612
Range		26
Minimum		31
Maximum		57
Sum		3887

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan hasil perhitungan outputs SPSS 26, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel Kepemimpinan adalah 31 dan data nilai terbesar nilai 57. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 47.99, median 49.00 dengan range 26 dan total skor 3887. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram:



Gambar 4.5 Histogram Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.17 Hasil Deskriptif Kepemimpinan

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic						
Kepemimpinan	81	26	31	57	3887	47.99	.584	5.255	27.612
Valid N (listwise)	81								

Sumber : Data diolah SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kepemimpinan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 47.99 dengan range 31 total skor 3887.

#### 4.2.2 Kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Kepemimpinan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, cukup baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat perhatian terhadap pegawai. Namun ada hal yang dapat mempengaruhi seperti menciptakan rasa aman, pengawasan terhadap pegawai dan pembagian tugas tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variable (Kepuasan kerja pegawai).

##### 1. Pengawasan Oleh Pimpinan

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan selalu memberikan dukungan kepada pegawai agar lebih meningkatkan prestasinya”

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Skor
------------	------	--------	------------	------

		Responden	%	total
Sangat Puas	5	3	4%	15
Puas	4	15	19%	60
Kurang Puas	3	45	56%	135
Tidak Puas	2	17	21%	43
Sangat Tidak Puas	1	0	0%	0
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>253</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>62,47%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat puas sebanyak 3 responden (4%), puas sebanyak 15 responden (19%), kurang puas sebanyak 45 responden (56%), tidak puas sebanyak 17 responden (21%), sangat tidak puas sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 253 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{253}{5 \times 81} \times 100\% = 62,47\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan selalu memeberikan dukungan kepada pegawai agar lebih meningkatkan prestasinya” adalah 62,47% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kurang puas dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	4	5%	20
Puas	4	12	14%	48
Kurang Puas	3	35	43%	105
Tidak Puas	2	30	37%	60
Sangat Tidak Puas	1	0	0%	0
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>233</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>57,53%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat puas sebanyak 4 responden (5%), puas sebanyak 12 responden (14%), kurang puas sebanyak 35 responden (43%), tidak puas sebanyak 30 responden (37%), sangat tidak puas sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 233 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{233}{5 \times 81} \times 100\% = 57,53\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja” adalah 57,53% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kurang puas dengan pernyataan tersebut.

## 2. Manajemen

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan dan manajemen memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	3	4%	15
Puas	4	8	10%	32
Kurang Puas	3	21	26%	63
Tidak Puas	2	32	40%	64
Sangat Tidak Puas	1	16	20%	16
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>190</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>46,91%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat puas sebanyak 3 responden (4%), puas sebanyak 8 responden (10%), kurang puas sebanyak 21 responden (26%), tidak puas sebanyak 32 responden (40%), sangat tidak puas sebanyak 16 responden (20%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 190 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{190}{5 \times 81} \times 100\% = 46,91\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan dan manajemen memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan” adalah 46,91% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kurang puas dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Monitoring yang dilakukan oleh manajemen langsung secara berkala dapat memacu saya dalam bekerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5
Puas	4	4	5%	4
Kurang Puas	3	21	26%	63
Tidak Puas	2	33	41%	66
Sangat Tidak Puas	1	22	27%	22
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>39,51%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat puas sebanyak 1 responden (1%), puas sebanyak 4 responden (5%), kurang puas sebanyak 21 responden (26%), tidak puas sebanyak 33 responden (41%), sangat tidak puas sebanyak 22 responden (27%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 160 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{160}{5 \times 81} \times 100\% = 39,51\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Monitoring yang dilakukan oleh manajemen langsung secara berkala dapat memacu saya dalam bekerja” adalah 39,51% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak puas dengan pernyataan tersebut.

### 3. Kesempatan Untuk Maju

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5
Puas	4	5	6%	20
Kurang Puas	3	21	26%	63
Tidak Puas	2	32	40%	64
Sangat Tidak Puas	1	22	27%	22
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>174</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>42,96%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat puas sebanyak 1 responden (1%), puas sebanyak 5 responden (6%), kurang puas sebanyak 21 responden (26%), tidak puas sebanyak 32 responden (40%), sangat tidak puas sebanyak 22 responden (27%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 174 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{174}{5 \times 81} \times 100\% = 42,96\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai” adalah 42,96% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kurang puas dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju atau promosi jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5
Puas	4	2	2%	8

Kurang Puas	3	22	27%	66
Tidak Puas	2	35	43%	70
Sangat Tidak Puas	1	21	26%	21
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>170</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>41,98%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat puas sebanyak 1 responden (1%), puas sebanyak 2 responden (2%), kurang puas sebanyak 22 responden (27%), tidak puas sebanyak 35 responden (44%), sangat tidak puas sebanyak 21 responden (26%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 170 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{170}{5 \times 81} \times 100\% = 41,98\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju atau promosi jabatan” adalah 41,98% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kurang puas dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Pekerjaan

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	0	0%	0
Puas	4	4	5%	16
Kurang Puas	3	23	28%	69
Tidak Puas	2	25	31%	50
Sangat Tidak Puas	1	29	36%	29
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>164</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>40,49%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat puas sebanyak 0 responden (0%), puas sebanyak 4 responden (5%), kurang puas sebanyak 23 responden (28%), tidak puas sebanyak 25 responden (31%), sangat tidak puas sebanyak 29 responden (36%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 165 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ \frac{164}{5 \times 81} \times 100\% = 40,49\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan harapan” adalah 40,49% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kurang puas dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5
Puas	4	6	7%	24
Kurang Puas	3	12	15%	36
Tidak Puas	2	38	47%	76
Sangat Tidak Puas	1	24	30%	24
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>165</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>40,74%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat puas sebanyak 1 responden (1%), puas sebanyak 6 responden (7%), kurang puas sebanyak 12 responden (15%), tidak puas sebanyak 38 responden (47%), sangat tidak puas sebanyak 24 responden (30%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 165 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ \frac{165}{5 \times 81} \times 100\% = 40,74\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya” adalah 40,74% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak puas dengan pernyataan tersebut.

## 5. Jaminan finansial

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Saat bekerja, saya diberikan jaminan keamanan kerja dan jaminan Kesehatan oleh perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5
Puas	4	3	4%	12
Kurang Puas	3	18	22%	54
Tidak Puas	2	39	48%	78
Sangat Tidak Puas	1	20	25%	20
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>169</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>41,73%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat puas sebanyak 1 responden (1%), puas sebanyak 3 responden (4%), kurang puas sebanyak 18 responden (22%), tidak puas sebanyak 39 responden (48%), sangat tidak puas sebanyak 20 responden (25%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 169 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{169}{5 \times 81} \times 100\% = 41,73\%$$

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Manajemen sudah menyediakan fasilitas yang memadai selama saya bekerja, seperti rumah sakit, atau perumahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5
Puas	4	4	5%	16
Kurang Puas	3	20	25%	60
Tidak Puas	2	29	36%	58
Sangat Tidak Puas	1	27	33%	27
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>166</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>40,99%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat puas sebanyak 1 responden (1%), puas sebanyak 4 responden (5%), kurang puas sebanyak 20 responden (25%), tidak puas sebanyak 29 responden (36%), sangat tidak puas sebanyak 27 responden (33%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{166}{5 \times 81} \times 100\% = 40,99\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Manajemen sudah menyediakan fasilitas yang memadai selama saya bekerja, seperti rumah sakit, atau perumahan” adalah 40,99% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak puas dengan pernyataan tersebut.

## 6. Kondisi kerja

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Keamanan dan kenyamanan kerja di perusahaan cukup memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	0	0%	0
Puas	4	7	9%	28
Kurang Puas	3	13	16%	39
Tidak Puas	2	43	53%	86
Sangat Tidak Puas	1	18	22%	18
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>171</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>42,22%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat puas sebanyak 0 responden (0%), puas sebanyak 7 responden (9%), kurang puas sebanyak 13 responden (16%), tidak puas sebanyak 43 responden (53%), sangat tidak puas sebanyak 18 responden (22%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 171 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden:} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{171}{5 \times 81} \times 100\% = 42,22\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Keamanan dan kenyamanan kerja di perusahaan cukup memadai” adalah 42,22% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak puas dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Ruangan yang disediakan perusahaan cukup memadai untuk melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5
Puas	4	4	5%	16
Kurang Puas	3	25	31%	75
Tidak Puas	2	30	37%	60
Sangat Tidak Puas	1	21	26%	21
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>177</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>43,70%</b>			

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab sangat puas sebanyak 1 responden (1%), puas sebanyak 4 responden (5%), kurang puas sebanyak 25 responden (31%), tidak puas sebanyak 30 responden (37%), sangat tidak puas sebanyak 21 responden (26%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 177 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden : } \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{183}{5 \times 81} \times 100\% = 45,18\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Ruangan yang disediakan perusahaan cukup memadai untuk melakukan pekerjaan” adalah 45,18% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak puas dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.30 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Kepuasan kerja pegawai

Pengawasan Oleh Pimpinan			
1.	Atasan selalu memeberikan dukungan kepada pegawai agar lebih meningkatkan prestasinya.	62,47%	60,00%
2.	Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja.	57,53%	
Manajemen			
3.	Perusahaan dan manajemen memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan	46,91%	43,21%
4.	Monitoring yang dilakukan oleh manajmen langsung secara berkala dapat memacu saya dalam bekerja.	39,51%	
Kesempatan Untuk Maju			
5.	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai	42,96%	42,47%
6.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju atau promosi jabatan	41,98%	
Pekerjaan			
7.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan harapan saya.	40,49%	40,62%
8.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya	40,74%	
Jaminan finansial			
9.	Saat bekerja, saya diberikan jaminan keamanan kerja dan jaminanan Kesehatan oleh perusahaan.	41,73%	41,36%
10.	Manajemen sudah menyediakan fasilitas yang memadai selama saya bekerja, seperti rumah sakit, atau perumahan	40,99%	
Kondisi kerja			
11.	Keamanan dan kenyamanan kerja di perusahaan cukup memadai	42,22%	42,96%
12.	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup memadai untuk melakuan pekererjaan	43,70%	
Rata-rata total tanggapan responden		45,10%	

Sumber data primer : diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.30 hasil total tanggapan dalam mengenai variabel kepuasan kerja yakni 45,10%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (39% - 60%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor kurang puas. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan kurang puas dari pada responden mengenai indikator manajemen, kesempatan untuk maju, pekerjaan, jaminan finansial dan kondisi kerja Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator pengawasan oleh pemimpin pada pernyataan “Atasan selalu memeberikan dukungan kepada pegawai agar lebih meningkatkan prestasinya.” yaitu sebesar 62,47%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 39,51% terdapat pada indikator manajemen dengan pernyataan “Monitoring yang dilakukan oleh manajmen langsung secara berkala dapat memacu saya dalam bekerja.”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kepuasan kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga.

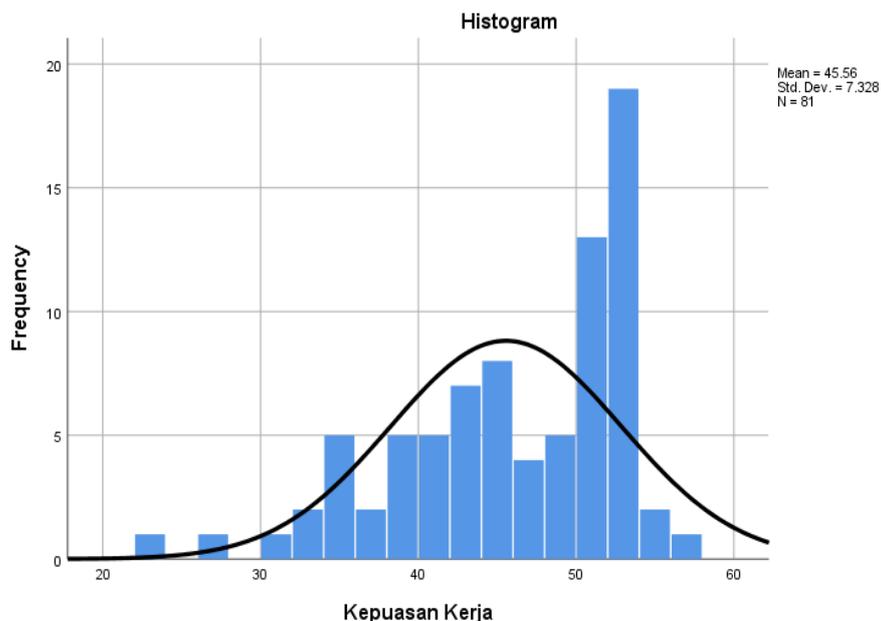
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut

Tabel 4.31 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

<b>Statistics</b>		
Kepuasan Kerja		
N	Valid	81
	Missing	0
Mean		27.47
Median		26.00
Std. Deviation		5.893
Variance		34.727
Range		34
Minimum		18
Maximum		52
Sum		2225

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan hasil perhitungan outputs SPSS 26, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kepuasan kerja adalah 26 dan data nilai terbesar nilai 57. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 27.47, median 26.00 dengan range 34 dan total skor 2225. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram:



Gambar 4.6 Histogram Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.32 Hasil Deskriptif Kepuasan Kerja

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kepuasan Kerja	81	34	18	52	2225	27.47	5.893	34.727
Valid N (listwise)	81							

Sumber : Data diolah SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 27.47 dengan range 34 total skor 2225.

### 4.2.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu: variabel kepemimpinan (X) dan variabel kepuasan kerja (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS VERSI 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel.4.33 Analisis Regresi Linear Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.783	6.725		2.198	.031
	Kepemimpinan	.641	.139	.460	4.603	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.33 diatas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,783 + 0,641X$ . Koefisien regresi kepemimpinan yang artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

#### 4.2.4 Analisis Statistik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test. Data dari variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai dikatakan normal apabila memiliki signifikansi di atas 0,05 dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

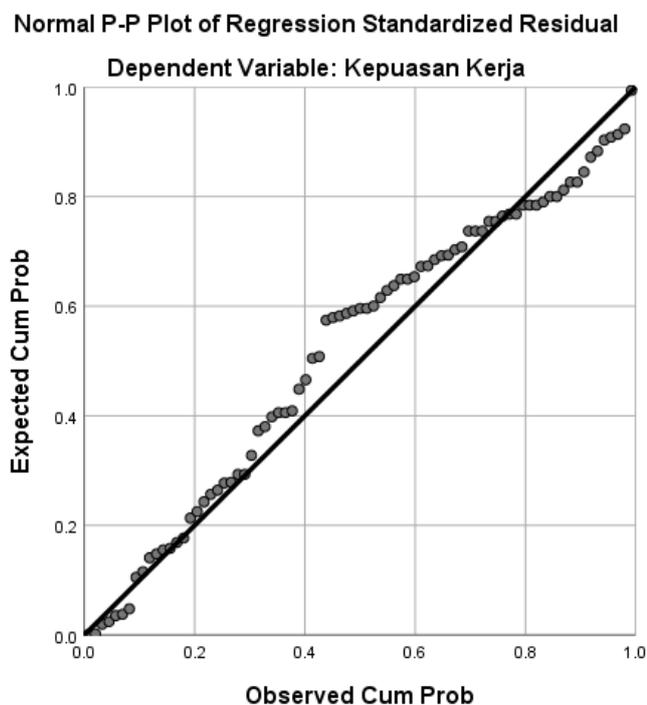
Tabel 4.34 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.50731000
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.073
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, hasil uji normalitas menggunakan standart residual diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yaitu, pada sebesar

0,200 angka sig.kolmogorov-smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig > 0,05. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Hal ini juga bisa dilihat pada



gambar p-plot sebagai berikut:

*Sumber: Hasil output SPSS 26*

Gambar 4.7 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik pada gambar 4.7 dekat dengan garis diagonal tersebut hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

#### 4.2.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk dapat mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji t untuk menguji bagaimana korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.



### **4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil**

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis pengaruh PDAM Tirta Khauripan Kabupaten Bogor, pada Penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah pegawai PDAM Tirta Khauripan Kabupaten Bogor dengan jumlah responden sebanyak 81 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

#### **4.3.1 Kepemimpinan PDAM Tirta Khauripan Kabupaten Bogor**

Kepemimpinan yang ada pada suatu organisasi sangat berguna dalam membantu meningkatkan kualitas pekerjaan dalam pengawasan. Sehingga pegawai dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan kualitas yang baik, semakin baik kepemimpinan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. kepemimpinan yang baik akan sangat membantu organisasi dalam mencapai hasil atau tujuan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan yakni 78,73%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (71% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari pada responden mengenai perhatian, pengawasan, bersikap adil, sumber inspirasi, menciptakan rasa aman, dan kemampuan. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator pengawasan pada pernyataan “Pemimpin memberikan bimbingan pada saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan” yaitu sebesar 92,09%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 74,81% terdapat pada indikator menciptakan rasa aman dengan pernyataan “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kepemimpinan harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau instansi.

#### **4.3.2 Kepuasan kerja Pegawai PDAM Tirta Khauripan Kabupaten Bogor**

Kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja. Apabila dalam organisasi atau instansi melakukan aktivitas dengan kepuasan kerja pegawai yang baik maka citra instansi akan menjadi baik.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja yakni 45,10%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval

(39% - 60%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor kurang baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan kurang puas dari pada responden mengenai indikator manajemen, kesempatan untuk maju, pekerjaan, jaminan finansial dan kondisi kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator tujuan dan kemampuan pada pernyataan “Atasan selalu memberikan dukungan kepada pegawai agar lebih meningkatkan prestasinya.” yaitu sebesar 62,47%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 39,51% terdapat pada indikator manajemen dengan pernyataan “Monitoring yang dilakukan oleh manajemen langsung secara berkala dapat memacu saya dalam bekerja.”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kepuasan kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau instansi.

#### **4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel uji regresi linear sederhana di dapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 14.783, koefisien variabel disiplin kerja (X) adalah sebesar 0,641. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,783 + 0,641X$ . Koefisien regresi kepemimpinan yang artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0,200 angka sig.kolmogorov-smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau  $\text{sig} > 0,05$ . Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 4.603 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,664, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.603 > 1,664$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Hal itu dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fiqqi Desriyan Alfadri (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (*Independent*) Kepuasan kerja (*Dependen*). Dan Aris Yuda Pratama, Ismiasih, Tri Endar Suswatiningsih, Siwi Istiana Dinarti (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (*Independent*) Kepuasan kerja (*Dependen*).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 78,73%, dengan rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator perhatian sebesar 87,16%, kesimpulan tertinggi pemimpin memberikan bimbingan pada pegawai saat mengalami kesulitan dan memberikan arahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan, Nilai rata-rata terendah diperoleh oleh indikator kemampuan yaitu sebesar 75,80%, kesimpulan indikator terendah kurangnya pengawasan dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan, kemampuan komunikasi kurang baik kepada pegawai mengenai strategi yang akan dilakukan.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 45,10%, dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator pengawasan yaitu sebesar 60,00%, kesimpulan indikator tertinggi atasan selalu memberikan dukungan kepada pegawai dan memberikan arahan dalam melaksanakan kerja. Nilai rata-rata item terendah diperoleh oleh indikator manajemen yaitu sebesar 39,51% kesimpulan indikator terendah kurangnya monitoring dan perhatian yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.
3. Hasil penelitian pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yaitu kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi  $Y = 14,783 + 0,641X$ . Pengujian hipotesis diperoleh dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,603 > 1,664$  artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat kesimpulan di atas variabel kepemimpinan dengan indikator perhatian berkesinambungan variabel kepuasan kerja dengan indikator pengawasan oleh pimpinan

#### 5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil analisis pada kepemimpinan, diperoleh dari indikator yang memiliki kelemahan yaitu indikator kemampuan, saran yang diberikan yaitu kepada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor harus memperhatikan dan meningkatkan kemampuan pemimpin dalam wawasan yang lebih dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dan meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan pegawai dalam urusan strategi perusahaan maupun menyelesaikan suatu masalah pekerjaan, dengan adanya komunikasi yang baik antar pegawai dengan pimpinan dapat menciptakan rasa nyaman, dan meningkatkan loyalitas kerja pegawai agar tercapainya tujuan bagi pegawai maupun instansi

2. Berdasarkan hasil analisis pada kepuasan kerja, diperoleh dari indikator yang memiliki kelemahan yaitu Manajemen, saran yang diberikan yaitu PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja seperti membuat daftar pekerjaan yang jelas, memberikan monitoring secara langsung dan berkala kepada pegawai, dengan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pegawai dan dapat terciptanya tujuan bagi pegawai maupun instansi.
3. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan lebih baik lagi

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman. *BUKU AJAR MANAJEMEN SDM*. (CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022)
- Adam Latif. 2020. *KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN DESA, PARTISIPASI MASYARAKAT & PERENCANAAN PEMBANGUNAN*. Pasuruan. CV. Penerbit Qiara Media
- Ahmad Mubarak (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi (<https://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/manajemen-ubhara/article/view/493>) di akses 2 januari 2023
- ALFABETA. Sugiyono. (2019). *Statiska Untuk Penelitian*. BANDUNG: CV ALFABETA.
- Aris Yuda Pratama, Ismiasih (2022) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara (<https://jurnal.instiperjogja.ac.id/index.php/AFT/article/view/196>) di akses 2 januari 2023
- Astri Dwi Andriani. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar. CV. Tohar Media
- Eddy Sanusi Silitonga. 2020. *PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA*. Yogyakarta. Penebar Media Pustaka
- Eko Sudarmanto. 2022. *Metode Riset Kuantitatif dan Kualitatif*. Medan. Yayasan Kita Menulis
- Fiqqi Desriyan Alfadri (2020) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung (<https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/34>) di akses 29 Desember 2023
- Handoko. 2020. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Husaini Usman. *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*. (BUMI AKSARA, 2019).
- Indra Prasetia. 2022. *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. Medan. umsu press
- Lelo Sintani. *Dasar Kepemimpinan*. Yayasan cendikia mulia mandiri. 2022

- Moh. Saiful Bahari. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap kinerja Dosen.* (CV. Jakad Publishing Surabaya, 2018)
- Muslich Ansori.2020. *Metode Penelitian Kuantitatif.*Surabaya. Airlangga University Press
- Nurmin Arianto 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia.(  
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/1289>) di akses 12 juni 2023
- Ni luh putu ayu anggi pratiwi .2022. pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada VILLA THE LEAF JIMBARAN (<https://jarma.triatmamulya.ac.id/index.php/Management/article/view/69/76>) di akses 12 juni 2023
- Nofriser.2020. PENGANTAR KEWIRAUSAHAAN.Indramayu.CV. Adanu Abimata
- Nofriser.S. *PENGANTAR KEWIRAUSAHAAN.* (CV. Adanu Abimata, 2022)
- Pieter Sahertian. *PRILAKU KEPEMIMPINAN Efek dan Impelementasi bagi Nilai-Nilai Organisasi.* (Ikatan Penerbit Indonesia, 2020)
- Raja Oloan Tumanggor. *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri.* (andi, 2018).
- Revi Sesario. PENGARUH PERAN DAN WEWENANG PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA. (qiara media, 2021).
- Rochmat Adly Purnomo. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS.* (CV. WADE GROUP, 2017)
- Sinaga, S. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi.* (Yayasan Kita Menulis,2020).
- Sisca. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Yayasan Kita Menulis, 2020)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung:
- Surajiyo.2020.PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA,Pengertian,Teori dan Aplikasi(menggunakan IBM SPSS 22For Windows)Yogyakarta.CV BUDI UTAMA

- Sukardi (2022) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bri Cabang Bima (<https://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/PK/article/view/690>) di akses 2 januari 2023
- Suwatno. Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis. (BUMI AKSARA, 2019).
- Syafrina, N. 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pt. aspacindo kedaton motor kandis kabupaten siak. Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi, 3(3), 455-468
- Syaiful Pakaya. *KEPEMIMPINAN* .(CV. Cahaya Arsh Publisher dan Printing, 2019)
- Vivi Candra.2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*.Medan.Yayasan Kita Menulis
- Wendy Sepmady Hutahaeen. *KEPEMIMPINAN PASTORAL*. (Ahlimedia Press, 2020)
- Wijono, S. Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. (PRENADA MEDIA GROUP, 2018).
- Yususf Ronny Edward. *DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA*. (CV.Jakad Media Publishing. 2022)

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Data Diri**

Nama : Muhammad Taufik Hidayat  
Tempat, Tanggal Lahir : 2 Februari 2000  
Alamat : Lingkungan 02 Citatah Dalam Rt 07 / Rw 13 no 12  
Ciriung Cibinong Bogor  
Agama : Islam  
Usia : 23

**Riwayat Pendidikan**

SD : SDN Citatah Jaya  
SMP : SMP PGRI 1 Cibinong  
SMA : SMA PLUS PGRI Cibinong

Bogor, 5 Mei 2023

Penulis

Muhammad Taufik Hidayat

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner

Bogor, Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I

Responden di-

Tempat

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran : Satu Berkas

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, maka dengan ini saya:

Nama : Muhammad Taufik Hidayat

NPM : 021119078

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Ekonomi dan Bisnis

Bermaksud melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor**”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan sejujurjujurnya. Adapun tujuan dari penelitian ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah. **Kuesioner ini hanya digunakan untuk keperluan skripsi dan tidak untuk dipublikasikan secara luas sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.** Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i demi terselesainya penelitian ini. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan.

2. Setiap pertanyaan dibawah ini mohon diberikan respon dengan memberikan tanda checklist (✓) berdasarkan pilihan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Data Responden

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki  
 Perempuan

2. Usia

- 20 – 29 Tahun  
 30 – 39 Tahun  
 40 – 49 Tahun  
 50 – 59 Tahun

Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan dibawah ini:

SS = Sangat setuju diberi skor (5)

S = Setuju diberi skor (4)

KS = Kurang Setuju diberi skor (3)

TS = Tidak Setuju diberi skor (2)

STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor (1)

Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan dibawah ini:

**SP** = Sangat Puas diberi skor (5)

P = Puas diberi skor (4)

KP = Kurang Puas diberi skor (3)

TP = Tidak Puas diberi skor (2)

STP = Sangat Tidak Puas diberi skor (1)

Hormat saya,

Muhammad Taufik Hidayat

## Lampiran 2 Jawaban Kuesioner Variabel X dan Y

## Kuesioner Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Perhatian</b>						
1.	Pemimpin memberikan bimbingan pada saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Pemimpin memberikan pengarahan tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan.					
<b>Pengawasan</b>						
3.	Pemimpin selalu mengawasi dan bersemangat dalam bekerja.					
4.	Pemimpin mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seluruh pegawai					
<b>Bersikap adil</b>						
5.	Pimpinan memberikan tugas atau pekerjaan tanpa melihat perasaan pribadi pegawai					
6.	Pemimpin tidak membeda-bedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas					
<b>Sumber inspirasi</b>						
7.	Pemimpin ditempat saya bekerja memeberikan motivasi para pegawainya.					
8.	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberikan contoh teladan dalam pekerjaan.					
<b>Menciptkan Rasa Aman</b>						
9.	Pimpinan tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pegawai yang melakukan kesalahan					
10.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya.					
<b>Kemampuan</b>						
11.	Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan					
12.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai mengenai strategi yang akan di lakukan					

## Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Pengawasan Oleh Pimpinan</b>						
1.	Atasan selalu memeberikan dukungan kepada pegawai agar lebih meningkatkan prestasinya.					
2.	Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja.					
<b>Manajemen atau Perusahaan</b>						
3.	Perusahaan dan manajemen memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Monitoring yang dilakukan oleh manajmen langsung secara berkala dapat memacu saya dalam bekerja.					
<b>Kesempatan Untuk Maju</b>						
5.	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai					
6.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju atau promosi jabatan					
<b>Pekerjaan</b>						
7.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan harapan saya.					
8.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya					
<b>Jaminan finansial</b>						
9.	Saat bekerja, saya diberikan jaminan keamanan kerja dan jaminanan Kesehatan oleh perusahaan.					
10.	Manajemen sudah menyediakan fasilitas yang memadai selama saya bekerja, seperti rumah sakit, atau perumahan					
<b>Kondisi kerja</b>						
11.	Keamanan dan kenyamanan kerja di perusahaan cukup memadai					
12.	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup memadai untuk melakukan pekererjaan					



5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	47
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	51
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	54
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	49
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	45
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	53
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	3	3	4	3	1	5	5	4	4	5	4	46
5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	5	5	46
5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	44
4	4	5	1	2	1	3	3	3	3	3	4	36
4	4	5	3	3	4	2	2	3	2	5	5	42
5	4	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	37
4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	41
5	1	4	4	4	4	3	3	3	5	3	2	41
4	4	5	3	1	3	5	4	3	3	3	3	41
5	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	41
4	3	1	3	4	2	2	3	2	4	2	3	33
5	1	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	36
5	4	3	4	2	4	2	5	4	1	3	5	42

### Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	48
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	52
4	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	30
3	2	4	3	2	2	1	2	3	2	1	3	28
2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	25
3	2	1	1	2	3	3	1	2	2	3	1	24
5	3	2	1	3	3	2	1	3	2	2	4	31
5	3	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	28
4	5	4	3	3	2	2	4	2	3	2	2	36

2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	1	2	25
3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	25
4	3	2	1	1	2	3	3	2	1	2	3	27
3	3	3	2	2	1	1	3	2	1	2	1	24
3	2	1	4	2	1	3	3	2	1	2	2	26
3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	25
2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	4	5	31
3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3	3	27
3	4	2	2	3	1	3	4	2	5	4	2	35
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	28
4	3	2	1	4	3	3	2	1	2	4	3	32
3	2	1	1	2	3	2	1	3	1	2	3	24
3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	1	35
3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	25
3	4	2	3	3	2	2	4	2	3	1	1	30
2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	18
3	4	5	3	3	2	3	2	3	3	1	2	34
2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	22
2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	1	3	27
3	4	2	1	3	2	3	2	1	3	2	1	27
3	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	2	24
4	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	33
2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	23
3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	22
3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	26
3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	24
3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	3	34
3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	3	23
5	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	32
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	22
4	4	3	3	2	2	1	1	1	2	4	2	29
2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	29
3	3	4	2	1	1	2	2	2	3	2	2	27
3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	22
2	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	21
3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	1	1	27
4	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	21
4	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	25
2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	27
4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	34
3	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	3	24
3	4	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	23
3	4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	20
3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	23
3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	22
4	3	2	2	1	1	3	3	2	1	2	1	25
3	2	1	1	2	3	1	3	2	1	2	3	24
3	4	2	1	1	2	3	3	4	3	3	2	31
3	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	3	25
3	2	2	3	4	2	1	2	1	2	1	1	24

3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	1	2	23
3	2	1	1	2	3	2	1	3	4	3	2	27
3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	22
3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	2	4	36
2	3	1	3	1	2	3	2	1	2	3	2	25
3	3	3	1	1	2	1	2	1	3	2	2	24
3	2	1	2	2	3	1	1	2	3	2	3	25
4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	21
4	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
3	3	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	26
2	3	4	1	4	2	3	1	4	3	2	3	32
3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	39
4	5	3	2	1	3	4	2	3	2	4	2	35
2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	1	25
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	21
2	2	2	2	3	3	3	5	4	4	3	3	36
3	3	5	2	2	3	2	3	2	1	1	2	29
4	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	28
2	3	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	21

Tabel R-Hitung (lanjutan)

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943

## Lampiran 3 R Tabel dan T Tabel

Tabel Nilai t

<b>d.f</b>	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	<b>d.f</b>
<b>79</b>	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	<b>79</b>
<b>80</b>	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	<b>80</b>
<b>81</b>	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	<b>81</b>
<b>82</b>	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	<b>82</b>
<b>83</b>	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	<b>83</b>
<b>84</b>	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	<b>84</b>
<b>85</b>	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	<b>85</b>
<b>86</b>	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	<b>86</b>
<b>87</b>	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	<b>87</b>
<b>88</b>	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	<b>88</b>
<b>89</b>	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	<b>89</b>
<b>90</b>	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	<b>90</b>
<b>91</b>	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	<b>91</b>
<b>92</b>	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	<b>92</b>
<b>93</b>	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	<b>93</b>
<b>94</b>	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	<b>94</b>
<b>95</b>	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	<b>95</b>
<b>96</b>	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	<b>96</b>
<b>97</b>	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	<b>97</b>
<b>98</b>	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	<b>98</b>
<b>99</b>	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	<b>99</b>
<b>Inf.</b>	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	<b>Inf.</b>

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)







## Uji Reliabilitas Kepemimpinan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	12

## Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	12

## Lampiran 5 Analisis Deskriptif

### Analisis Deskriptif Kepemimpinan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	61	69%	305
Setuju	4	14	19%	56
Kurang Setuju	3	2	4%	6
Tidak Setuju	2	2	4%	4
Sangat Tidak Setuju	1	2	4%	2
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>373</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>92,09%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	27	31%	135
Setuju	4	43	50%	172
Kurang Setuju	3	6	9%	18
Tidak Setuju	2	3	6%	6
Sangat Tidak Setuju	1	2	4%	2
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>333</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>82,22%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	22	27%	110
Setuju	4	46	57%	184
Kurang Setuju	3	5	6%	15
Tidak Setuju	2	5	6%	10
Sangat Tidak Setuju	1	3	4%	3
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>322</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>79,50%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	19	23%	95
Setuju	4	48	59%	192
Kurang Setuju	3	9	11%	27
Tidak Setuju	2	3	4%	6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2%	2

<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>322</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>72,50%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	22	27%	110
Setuju	4	41	51%	164
Kurang Setuju	3	11	14%	33
Tidak Setuju	2	4	5%	8
Sangat Tidak Setuju	1	3	4%	3
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>318</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>78,51%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	23	28%	115
Setuju	4	44	54%	176
Kurang Setuju	3	7	9%	21
Tidak Setuju	2	3	4%	6
Sangat Tidak Setuju	1	4	5%	4
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>322</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>79,50%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	20	25%	100
Setuju	4	48	59%	192
Kurang Setuju	3	7	9%	21
Tidak Setuju	2	4	5%	8
Sangat Tidak Setuju	1	2	2%	2
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>323</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>79,75%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	17	21%	85
Setuju	4	48	59%	192
Kurang Setuju	3	8	10%	24
Tidak Setuju	2	8	10%	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0

<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>317</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>78,21%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	9	11%	45
Setuju	4	58	72%	232
Kurang Setuju	3	11	14%	33
Tidak Setuju	2	1	1%	2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2%	2
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>314</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>77,53%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	10	12%	50
Setuju	4	52	64%	208
Kurang Setuju	3	10	12%	30
Tidak Setuju	2	6	8%	12
Sangat Tidak Setuju	1	3	4%	3
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>303</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>74,81%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	19	23%	95
Setuju	4	33	41%	132
Kurang Setuju	3	22	27%	66
Tidak Setuju	2	6	8%	12
Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>306</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>75,55%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Setuju	5	17	21%	85
Setuju	4	39	48%	156
Kurang Setuju	3	18	22%	54
Tidak Setuju	2	6	8%	12
Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1

<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>308</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>76,04%</b>			

### Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Y1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	3	4%	15
Puas	4	15	19%	60
Kurang Puas	3	45	56%	135
Tidak Puas	2	17	21%	43
Sangat Tidak Puas	1	0	0%	0
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>253</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>62,47%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	4	5%	20
Puas	4	12	14%	48
Kurang Puas	3	35	43%	105
Tidak Puas	2	30	37%	60
Sangat Tidak Puas	1	0	0%	0
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>233</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>57,53%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	3	4%	15
Puas	4	8	10%	32
Kurang Puas	3	21	26%	63
Tidak Puas	2	32	40%	64
Sangat Tidak Puas	1	16	20%	16
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>190</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>46,91%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5

Puas	4	4	5%	4
Kurang Puas	3	21	26%	63
Tidak Puas	2	33	41%	66
Sangat Tidak Puas	1	22	27%	22
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>39,51%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5
Puas	4	5	6%	20
Kurang Puas	3	21	26%	63
Tidak Puas	2	32	40%	64
Sangat Tidak Puas	1	22	27%	22
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>174</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>42,96%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5
Puas	4	2	2%	8
Kurang Puas	3	22	27%	66
Tidak Puas	2	35	43%	70
Sangat Tidak Puas	1	21	26%	21
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>170</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>41,98%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	0	0%	0
Puas	4	4	5%	16
Kurang Puas	3	23	28%	69
Tidak Puas	2	25	31%	50
Sangat Tidak Puas	1	29	36%	29
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>164</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>40,49%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5

Puas	4	6	7%	24
Kurang Puas	3	12	15%	36
Tidak Puas	2	38	47%	76
Sangat Tidak Puas	1	24	30%	24
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>165</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>40,74%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5
Puas	4	3	4%	12
Kurang Puas	3	18	22%	54
Tidak Puas	2	39	48%	78
Sangat Tidak Puas	1	20	25%	20
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>169</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>41,73%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5
Puas	4	4	5%	16
Kurang Puas	3	20	25%	60
Tidak Puas	2	29	36%	58
Sangat Tidak Puas	1	27	33%	27
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>166</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>40,99%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	0	0%	0
Puas	4	7	9%	28
Kurang Puas	3	13	16%	39
Tidak Puas	2	43	53%	86
Sangat Tidak Puas	1	18	22%	18
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>171</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>42,22%</b>			

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor total
Sangat Puas	5	1	1%	5

Puas	4	4	5%	16
Kurang Puas	3	25	31%	75
Tidak Puas	2	30	37%	60
Sangat Tidak Puas	1	21	26%	21
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>177</b>
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>	<b>43,70%</b>			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14.783	6.725		2.198	.031
	Kepemimpinan	.641	.139	.460	4.603	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Lampiran 6 Analisis Data****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.50731000

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kepuasan Kerja	81	33	23	56	3690	45.56	.814	7.328	53.700
Valid N (listwise)	81								

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kepemimpinan	81	26	31	57	3887	47.99	.584	5.255	27.612

Valid N  
(listwise)

81

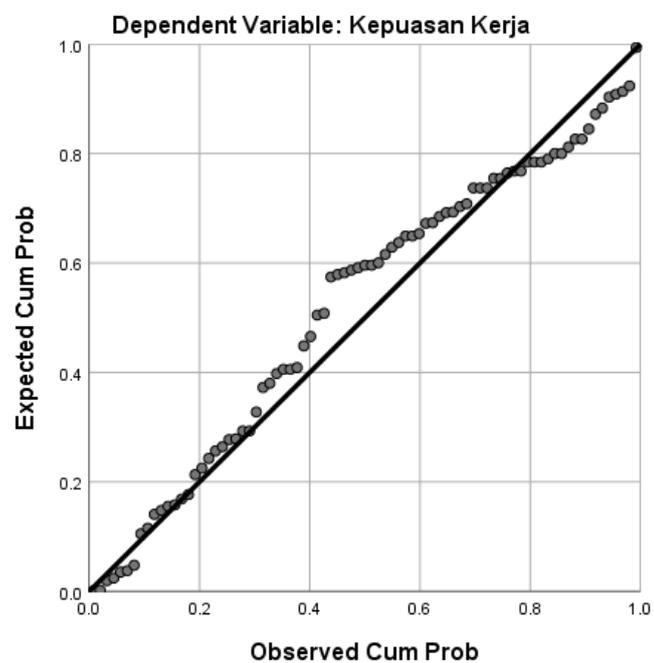
---

**Statistics**

Kepuasan Kerja		
N	Valid	81
	Missing	0
Mean		27.47
Median		26.00
Std. Deviation		5.893
Variance		34.727
Range		34
Minimum		18
Maximum		52
Sum		2225

**Statistics**

Kepemimpinan		
N	Valid	81
	Missing	0
Mean		47.99
Median		49.00
Std. Deviation		5.255
Variance		27.612
Range		26
Minimum		31
Maximum		57
Sum		3887

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

## Lampiran 7 Surat Keterangan Riset



**Tirta Kahuripan**

**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR**  
**PERUMDA AIR MINUM TIRTA KAHURIPAN**  
 Jl. Raya Tegar Beriman Cibinong 16913 Telp. 021 - 87915270 Fax. 021 - 87915278  
 Website: www.tirtakahuripan.co.id Email: humas@tirtakahuripan.co.id

---

Cibinong, 9 November 2022

Nomor : 800 / 59 - SDM  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan Riset/ Magang/ Data

Kepada Yth.  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
 Kemahasiswaan  
 Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Pakuan  
 Di -  
 Bogor

Memperhatikan surat saudara No. 1262/WD.1/FEB-UP/X/2022 tanggal 25 Oktober 2022 perihal permohonan riset/ magang/ data dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa saudara dapat melaksanakan riset/ magang/ data, sebagai berikut:

No	Nama	NPM	Program Studi	Penempatan Unit Kerja
1.	Muhammad Taufik Hidayat	021119078	Manajemen	Rembang

Pelaksanaan kegiatan di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dengan alamat Jalan Raya Tegar Beriman Sukahati, Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, pada tanggal 10 November 2022 s/d 10 Januari 2023.

**Ketentuan dan Syarat:**

1. Mahasiswa wajib sudah melakukan vaksin covid-19, dibuktikan dengan menunjukkan sertifikat vaksin ke 3 di aplikasi peduli lindungi kepada unit kerja SDM.
2. Selama melaksanakan riset/ magang/ data, mahasiswa wajib menjalankan protokol kesehatan covid-19 (memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak).
3. Mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja dengan mematuhi aturan K3 di lingkungan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Apabila mahasiswa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan riset/ magang/ data agar menyampaikan laporan tertulis kepada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor Cq. Manager SDM.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Perumda Air Minum Tirta Kahuripan  
 Kabupaten Bogor  
 Direktur Umum,  
  
**ABDULSOMAD**

**Tembusan :**

1. Yth. Direktur Utama Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kab. Bogor
2. Yth. Direktur Operasional Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kab. Bogor
3. Sdr. Manajer Rencana dan Pengembangan
4. Sdr. Manajer SDM