

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN SINTANG**

SKRIPSI

OLEH

**GUSTI MUHAMMAD ALDI RIFQI
NIM. 161311166**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI NEGRI SIPIL DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN SINTANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

GUSTI MUHAMMAD ALDI RIFQI
NIM. 161311166

Program Studi Manajemen


**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : Sabtu 06 Mei 2023**

Majelis Penguji

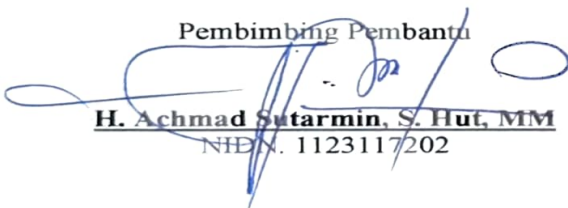
Pembimbing Utama


Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

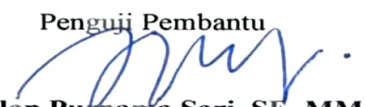
Penguji Utama


Samsuddin, SE, M. Si
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu


H. Achmad Sutarmin, S. Hut, MM
NIDN. 1123117202

Penguji Pembantu


Wulan Purnama Sari, SE, MM
NIDN. 1115099001

Pontianak, 06 Mei 2023

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**


Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

MOTTO

Skripsi ini akan saya persembahkan kepada :

(Alm.) Ayah dan Ibu tercinta

Janganlah kalian mendidik anak-anak kalian sebagaimana bapak-bapak kalian mendidik kalian, karena mereka (anak kalian) diciptakan bukan di zaman kalian. (*Do not raise your children the way [your] parents raised you, they were born for a different time.*) - Ali bin Abi Thalib

Belajar tanpa berpikir tidak ada gunanya, tapi berpikir tanpa belajar sangat berbahaya! (*Learning without thinking is useless, but thinking without learning is very dangerous!*) – Ir. Soekarno

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala, karena berkat rahmat, karunia dan hidayah-Nya penulis dapat mengajukan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sintang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian syarat dalam meraih gelar sarjana Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih atas bimbingan, saran dan nasehat yang telah diberikan selama melaksanakan penelitian hingga penyusunan skripsi kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak dan selaku pembimbing utama.
3. Bapak Dr. H. Helman Fachri, S.E, M.M., selaku pembimbing Utama, yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan motivasi kepada penulis dari awal sampai akhir dari penelitian ini.
4. Bapak H. Achmad Sutarmin, S.Hut., M.M. selaku Ketua Pengelola Universitas Muhammadiyah Pontianak Kabupaten Sintang, sekaligus sebagai pembimbing Kedua, yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan motivasi kepada penulis dari awal sampai akhir dari penelitian ini.

5. Bapak Kurniawan, S.Sos., M.Si. selaku Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak Kabupaten Sintang, khususnya Program Studi Manajemen K. Sintang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti.
7. Keluarga dan Rekan Kerja yang sudah mendukung penulis di dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak Kabupaten Sintang Angkatan 2016.
9. Semua pihak yang telah membantu sampai terselesaikannya skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih jauh dari kata sempurna, dengan segala kerendahan hati, kritik dan saran yang membangun serta memotivasi sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Sintang, Februari 2023

Penulis

Gusti Muhammad Aldi Rifqi

ABSTRACT

This research aims to know the influence of the leadership style on the job satisfaction of Civil Servants at the Sintang Regency Communication and Information Office Agency. The sampling technique used in this research is the Saturated Sample Method. The population in this research were all employees at the Communication and Information Office Agency, with a sample of 35 employees.

The result of simple linear regression shows the equation $Y = 37.100 + 1.367 X$. The result of the correlation coefficient shows an R-value of 0,741, this value indicates that the relationship between leadership style and job satisfaction at Communication and Information Office Agency shows a strong relationship. The result of the coefficient of determination obtained an R^2 value of 0,549, which means that the influence of the leadership style on job satisfaction at the Communication and Information Office Agency is 54,9% and the remaining 45,1% is influenced by other variables outside of this research. And the result of the feasibility test of the model obtained the value of $F_{\text{arithmetical}} > F_{\text{table}}$, which is $40,183 > 4,13$ while the significance level with a value of $0,00 < 0,05$. The results of the research on the model feasibility test (F Test) stated that H_0 was accepted and H_a was rejected, meaning that the linear regression model could be used to predict the value of job satisfaction at the Sintang Regency Communication and Information Office Agency.

Keywords: Leadership Styles, Job Satisfaction,

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang. Metode sampling yang digunakan adalah Metode Sampling Jenuh. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika dengan sampel 35 Pegawai Negeri Sipil.

Hasil dari Analisis Regresi Linier Sederhana adalah persamaan $Y = 37,100 + 1,367 X$. Hasil dari Koefisien Korelasi R adalah 0,741 yang mengindikasikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika adalah kuat. Koefisien determinasi R^2 adalah 0,549, yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 54,9% dan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar penelitian ini. Hasil dari Uji Kelayakan Model adalah nilai F Hitung $>$ F Tabel, $40,183 > 4,13$ dan dengan signifikansi bernilai $0,00 < 0,05$. Hasil dari Uji Kelayakan Model (Uji F) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi nilai kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang.

Keywords: Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja,

DAFTAR ISI

HALAMAN MOTTO	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Kerangka Penelitian.....	9
G. Metode Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	23
A. Gaya Kepemimpinan.....	23
B. Kepuasan Kerja.....	24
C. Pegawai Negeri Sipil.....	24
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	28
A. Dinas Komunikasi dan Informatika.....	28
B. Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika.....	30
C. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A...Karakteristik Responden.....	45
1....Jenis Kelamin.....	45

2....Usia.....	46
3....Status Perkawinan.....	46
4....Pendidikan Terakhir.....	47
5....Golongan/Ruang.....	48
6....Penghasilan Rata-Rata.....	49
7....Masa Kerja.....	50
8....Jumlah Tanggungan.....	50
B... Analisis Data.....	51
1.... Uji Instrumen.....	51
a.... Uji Validitas.....	52
b.... Uji Reliabilitas.....	55
2.... Uji Normalitas.....	56
3.... Analisis Regresi Linier Sederhana.....	57
4.... Analisis Koefisien Korelasi (R).....	59
5.... Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	59
6.... Uji Kelayakan Model (Uji F).....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A... Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 3.1	Struktur Organisasi.....	32

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Jumlah Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Bidang...	4
Tabel 1.2.	Data Absensi Pegawai Negeri Sipil.....	5
Tabel 1.3.	Data Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	6
Tabel 1.4.	Kriteria Sasaran Kinerja Pegawai.....	7
Tabel 1.5.	Bobot Penilaian Skala Likert.....	17
Tabel 1.6.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi.....	22
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4.2.	Usia Responden.....	46
Tabel 4.3.	Status Perkawinan.....	47
Tabel 4.4.	Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.5.	Golongan/Ruang.....	48
Tabel 4.6.	Penghasilan Rata-Rata.....	49
Tabel 4.7.	Masa Kerja.....	50
Tabel 4.8.	Jumlah Tanggungan.....	51
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	52
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.11.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	55
Tabel 4.12.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 4.13.	Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.14.	Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana.....	58
Tabel 4.15.	Hasil Koefisien Korelasi (R).....	59
Tabel 4.16.	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden.....	72
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Gaya Kepemimpinan.....	76
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner Kepuasan Kerja.....	78
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	81
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	83
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	90
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	91
Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas.....	92
Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	93
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²)....	94
Lampiran 12 Hasil Uji F.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era digitalisasi yang semakin berkembang saat ini negara-negara maju dan negara-negara berkembang berusaha untuk berlomba-lomba mempercepat langkah ke arah menjadi negara industri. Berbagai upaya dilakukan oleh berbagai negara demi bisa mengembangkan negara menjadi negara dengan kategori Negara Industri. Hal ini tidak akan bisa dan tidak akan cukup hanya dengan menunggu dan mengikuti alur. Ada berbagai hal yang di perlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu hal utama yang diperlukan untuk tercapainya tujuan itu adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas secara fisik, psikologis, dan keahlian serta ketrampilan

Setiap organisasi atau perusahaan baik di swasta atau pemerintahan pada dasarnya merupakan suatu tempat yang menampung berbagai potensi dari semua sumber daya manusia yang mereka miliki untuk bekerja secara gotong royong, saling berkomunikasi, saling membantu dan sudah tersusun secara struktural yang terorganisasi demi mencapai tujuan bersama atau tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

Pegawai Negeri Sipil memiliki peran sebagai penggerak organisasi perangkat daerah. Pegawai negeri atau pegawai negeri sipil (*Civil Servant*) adalah orang yang dipekerjakan oleh suatu lembaga pemerintah untuk memberikan pelayanan publik.

Dinas Komunikasi dan Informatika adalah unsur pelaksana yang berurusan dengan pemerintahan di Bidang Komunikasi dan Informatika, Bidang Statistik dan Bidang Persandian. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang merupakan salah satu organisasi perangkat daerah pemerintah daerah Kabupaten Sintang. Lokasi kantor di Jalan M. Saad, Kelurahan Tanjung Puri, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat. Kepala Dinas dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Bupati Kabupaten Sintang.

Pada saat menjalankan tugasnya di Dinas Komunikasi dan Informatika sebagai seorang Pemimpin secara aktif memimpin bawahannya untuk bisa bekerja sama dalam melakukan tugas yang dimiliki. Dalam menjalankan tugasnya Kepala Dinas di Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki tanggung jawab penuh secara mutlak dalam menerapkan kebijakan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan dari Dinas Komunikasi dan Informatika. Kepala Dinas pada Dinas Komunikasi dan Informatika juga memberikan wewenang kepada bawahan dalam menjalankan tugas yang dimiliki oleh masing-masing Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika.

Berikut adalah Data jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika pada Tahun 2022 ini di dalam bentuk Tabel di tabel 1.1.

Tabel 1.1
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang
Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bidang
Tahun 2022

No	Nama Bagian	Pegawai Negeri Sipil	Tenaga Kontrak
1	Kepala Dinas	1	-
2	Sekretaris	1	-
3	Bidang Pengembangan Aplikasi Informatika	8	4
4	Bidang Komunikasi Publik	8	4
5	Bidang Pengelolaan E-Government, Persandian dan Statistik	6	5
6	Bidang Informasi Publik	7	12
7	Sub Bagian Keuangan, Program dan Perlengkapan	4	4
8	Sub Bagian Aparatur dan Umum	5	4
Jumlah		40	39

Sumber : Data Olahan Dinas Komunikasi dan Informatika 2023

Tabel 1.1 di atas merupakan Data Jumlah Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang yang berjumlah 79 orang. Terdiri dari 40 Orang (50.63%) Pegawai Negeri Sipil dan 39 Orang (49.37%) Tenaga Kontrak.

Daftar hadir atau presensi di Dinas Komunikasi dan Informatika masih dilakukan secara manual dalam hari kerja yang efektif mulai dari hari Senin sampai dengan hari Jum'at. Daftar hadir adalah salah satu hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi karena digunakan sebagai salah satu indikator penilaian kinerja bagi pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika. Berikut Data Absensi Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika di Sintang dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Dinas Komunikasi dan Informatika
Kabupaten Sintang
Data Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019 - 2021

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Hari Kerja * Jumlah Pegawai	Absen			Total Absen	Tingkat Absensi
					Sakit	Alpa	Izin		
1	2019	240	31	7.440	14	0	5	19	0,2%
2	2020	244	37	9.028	51	0	5	56	0,6%
3	2021	249	38	9.462	0	0	0	0	-

Sumber : Data Olahan Dinas Komunikasi dan Informatika 2023

Tingkat absensi pegawai dalam bekerja dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah Total Absen}}{\text{Jumlah Pegawai} \times \text{hari kerja}} \times 100\%$$

Pada Tabel 1.2 di atas adalah data absensi pegawai negeri sipil pada tahun 2019 hingga tahun 2021 pada Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Sintang. Dengan tahun 2020 menjadi tingkat absensi terbesar sebanyak 0,6%.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Sintang mulai bulan Januari sampai dengan Desember berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai yang harus dilaksanakan. Pada tabel berikut ini merupakan data penilaian Prestasi Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Sintang.

Tabel 1.3
Dinas Komunikasi dan Informatika
Kabupaten Sintang
Data Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019 s/d 2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	Nilai Rata-Rata SKP/tahun	Keterangan
1	2019	31	85,55	Cukup
2	2020	37	85,71	Cukup
3	2021	38	86,23	Cukup

Sumber : Data Olahan Dinas Komunikasi dan Informatika 2023

Pada tabel 1.3 diatas merupakan data dari Penilaian Kinerja yang dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang yang meliputi Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja sama dan Kepemimpinan. Pada Tahun 2019 memperoleh nilai rata-rata SKP 85,55 yang sudah memiliki kategori cukup, dan pada Tahun 2020 memperoleh nilai rata-rata SKP 85,71 dengan kategori cukup. Tahun 2021 terjadi peningkatan pada SKP dari dua tahun sebelumnya dengan nilai rata-rata 86,23 dengan kategori cukup.

Sasaran Kinerja Pegawai ditetapkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Berikut adalah tabel kriteria Sasaran Kinerja Pegawai.

Tabel 1.4
Kriteria Sasaran Kinerja Pegawai
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019
Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

No.	Nilai	Kategori
1.	$110 \leq x \leq 120$	Sangat Baik
2.	$90 \leq x \leq 120$	Baik
3.	$70 \leq x \leq 90$	Cukup
4.	$50 \leq x \leq 70$	Kurang

5.	< 50	Sangat Kurang
----	------	---------------

Tabel 1.4
(Tabel Lanjutan)

No.	Nilai	Kategori
5.	< 50	Sangat Kurang

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Bapak Aditya Nugraha, S.Kom selaku Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum, diperoleh informasi sebagian besar Pegawai Negeri Sipil tidak memahami Informasi dan Teknologi terbaru yang diperlukan Dinas Komunikasi dan Informatika di dalam menjalankan tugasnya, hal ini dikarenakan faktor usia dan latar belakang pendidikan yang tidak memiliki kaitan dengan Informasi dan Teknologi. Selain hal itu, keterbatasan jumlah Pegawai negeri sipil yang ada di dalam melakukan tugasnya membuat Kepala Dinas mempekerjakan Tenaga Honorer sebagai Tenaga tambahan untuk mempermudah pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas. Dalam melakukan tugasnya juga, Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika selalu datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal.

Berdasarkan hal-hal di atas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang”**.

B. Permasalahan

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika?

C. Pembatas Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini dapat lebih jelas dan terarah maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada Variabel sebagai berikut.

Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

1. Kepemimpinan Otoriter
2. Kepemimpinan Partisipatif
3. Kepemimpinan Delegatif

Variabel Y (Kepuasan Kerja)

1. Balas Jasa Yang Adil Dan Layak
2. Penempatan Yang Tepat Sesuai Keahlian
3. Berat-Ringannya Pekerjaan
4. Suasana Dan Lingkungan Pekerjaan
5. Peralatan Yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan
6. Sikap Pimpinan Dalam Kepimpinannya
7. Sifat Pekerjaan Monoton Atau Tidak

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika.

E. Manfaat Penelitian

Dari proses dan hasil yang penulis lakukan ada beberapa manfaat yang didapatkan diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penulisan laporan penelitian.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Organisasi Perangkat Daerah dalam mengelola sumber daya manusia. Sebab, dengan berkembangnya manusia maka akan meningkatkan hasil kerja manusia dalam sebuah organisasi.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah hasanah penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiono (2016:63) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Menurut Hasibuan (2016:170) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:170) dimensi dari Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Otoriter
Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut semua sistem sentralisasi wewenang.
2. Kepemimpinan Partisipatif
Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi bawahan.
3. Kepemimpinan Delegatif
Kepemimpinan Delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap.

Menurut Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2016:203) dimensi dari kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Balas Jasa Yang Adil Dan Layak
Pemberian balas jasa dilakukan dengan adil dan layak sesuai dengan ini pekerjaan yang diberikan. Bagi pekerjaan yang berat dan sulit maka bisa dikatakan karyawan sebaiknya mendapatkan Balas Jasa yang Adil dan Layak.
2. Penempatan Yang Tepat Sesuai Keahlian
Supaya Karyawan bisa bekerja dengan maksimal dan menghasilkan hal seperti hasil yang terbaik maka setiap karyawan seharusnya diletakkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka.
3. Berat-Ringannya Pekerjaan
Pekerjaan yang berat dan ringan mempengaruhi kepuasan kerja karena karyawan cenderung puas dengan melakukan pekerjaan yang ringan dan sederhana dibandingkan pekerjaan yang berat. Adapun untuk bisa pada saat ini membuat Karyawan bisa puas dengan pekerjaan dan mampu ini menghasilkan hasil yang maksimal bisa membagi pekerjaan yang berat ke beberapa

karyawan agar hasil yang di dapat maksimal dan Karyawan juga merasa puas.

4. **Suasana Dan Lingkungan Pekerjaan**
Tempat dan suasana dimana karyawan bekerja sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Adapun jika tempat dan suasana lingkungan pekerjaan baik maka karyawan akan puas dan mampu melaksanakan ini pekerjaan yang mereka miliki dengan maksimal.
5. **Peralatan Yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan**
Dengan maksud untuk bekerja maka Karyawan akan memerlukan alat-alat yang akan dibutuhkan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang di saat ini mereka miliki. Dan jika semuanya terpenuhi maka pekerjaan yang dilakukan oleh Karyawan akan berjalan lebih efektif dan efisien.
6. **Sikap Pimpinan Dalam Kepimpinannya**
Sikap pimpinan memberikan pengaruh yang besar bagi karyawan yang bekerja dibawahnya. Jika seorang pemimpin memiliki sikap yang dapat dikatakan baik maka tidak akan ada kesalahan komunikasi dan semua pekerjaan yang ada bisa berlangsung lebih baik.
7. **Sifat Pekerjaan Monoton Atau Tidak**
Pekerjaan yang monoton membuat Karyawan merasa kalau semua hal yang mereka lakukan tidak berarti dan membuat kinerja mereka menjadi tidak maksimal. Dengan pekerjaan yang bervariasi dan memiliki banyak tantangan maka Karyawan juga akan ditantang untuk mengembangkan semua kemampuan yang mereka miliki untuk berkembang.

Beberapa penelitian terdahulu yang juga pada saat ini digunakan oleh penulis sebagai acuan dalam penulisan Skripsi ini.

1. Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair Tahun 2019 dengan judul penelitian, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja” menyatakan bahwa Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh

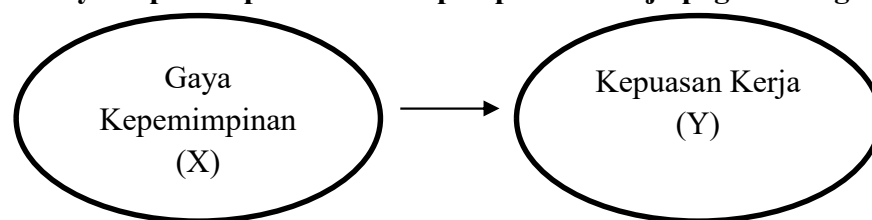
signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja.

2. Hariyadi, Devi Yasmin, dan Fenni Supriadi Tahun 2019 dengan judul penelitian, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pontianak” menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pontianak. Dengan hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,208 yang berarti bahwa 20,8% kepuasan kerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pontianak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh variable-variabel lain di luar penelitian ini.
3. Yuniz Majidah, Tin Agustina Karnawati, dan Ike Kusdyah Rachmawati Tahun 2020 dengan judul penelitian, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, dengan demikian peningkatan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik pula. Kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti tidak dapat

memoderasi gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, artinya para guru TK di Kota Singaraja Bali memiliki semangat yang sangat besar dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja dari kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tanpa harus memikirkan rasa kepuasan kerja.

Mengacu kepada teori dan penelitian terdahulu, berikut adalah kerangka pemikiran yang disimpulkan dalam bentuk Gambar 1.1

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil



Keterangan

- X = Gaya Kepemimpinan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang
- Y = Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif Asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:9) Metode Penelitian Kuantitatif Asosiatif adalah metode penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016 : 225) “Sumber Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Data primer yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Observasi

Menurut Sugiyono (2016 : 203) “Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung melalui wawancara survey analisis jabatan.”

Pada hal ini Penulis akan melakukan observasi di Dinas Komunikasi dan Informatika untuk menjadi salah satu data yang akan digunakan.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016 : 142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Pada hal ini Penulis akan memberikan kuesioner kepada seluruh responden.

3) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016 : 137) “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.”

Pada hal ini Penulis akan melakukan wawancara sebagai data yang bisa digunakan untuk mendukung penelitian ini..

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016 : 225) “Sumber Data Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Berupa Data Jumlah Pegawai, Data Absensi Pegawai, dan Data Sasaran Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah Seluruh Pegawai Negeri Sipil pada tahun 2022 yang berjumlah 40 orang.

b. Sampel

Jenis Sampel yang akan digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono, (2016:85) *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini pada Dinas Komunikasi dan Informatika berjumlah 35 orang di seluruh bagian, tidak termasuk 1 Orang Kepala Dinas dan 4 Orang Calon Pegawai Negeri Sipil.

4. Variabel Penelitian

Definisi variabel penelitian menurut Sugiyono (2016:) adalah: “Segala suatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Di dalam sebuah penelitian ada dua buah variabel utama yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini, Peneliti melakukan analisis pada besarnya pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen atau Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil.

a. Variabel Bebas

Sugiyono (2016:39) mendefinisikan:

“Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Dalam penelitian ini variabel bebas didefinisikan dalam notasi X.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan.

b. Variabel Terikat

Sugiyono (2016:39) menyatakan bahwa:

“Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Variabel terikat merupakan variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini,

Variabel terikat atau selanjutnya dinotasikan sebagai Y adalah Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil.

5. Skala Pengukuran

Untuk memudahkan skala pengukuran maka digunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2016 : 93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dengan menggunakan skala likert ini penulis dapat mengukur setuju atau tidak setujunya pegawai terhadap pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kerja. Berikut adalah Bobot penilaian dalam skala likert.

Tabel 1.7
Bobot Penilaian Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016:93)

6. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:147) Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang akan diajukan.

Dan di dalam melakukan penelitian ini akan dilakukan beberapa pengujian untuk memperhitungkan apakah Variabel X (Gaya Kepemimpinan) memiliki pengaruh terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja)

a. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2016:102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

1) Validitas

Menurut Sugiyono (2016:267) Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan Teknik Korelasi Pearson *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor Variabel (Jawaban Responden)

y = Skor total dari variabel untuk respon ke-n instrumen.

Uji validitas yang dilakukan pada setiap pertanyaan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrument itu dianggap valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dianggap tidak valid.

2) Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. *Cronbach's*

Alpha yang besarnya antara 0,50-0,60. Dan di dalam penelitian ini maka penulis akan memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya.

Rumus yang bisa digunakan untuk menemukan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_b^2 = Varian total

b. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2016:188) analisis regresi linier berganda adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Secara umum persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2016:182) Koefisien Korelasi adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Nilai korelasi (r) dapat ditemukan menggunakan rumus berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor Variabel (Jawaban Responden)

y = Skor total dari variabel untuk respon ke-n instrumen.

Tabel 1.6
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:184)

e. Analisis Koefisien Determination (R^2)

Untuk bisa mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel dependen serta pengaruhnya secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar pengaruh kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) hanya antara 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Maka akan semakin kecil nilai koefisien determinasi (R^2) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati 1 berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat (Sugiyono, 2016).

f. Uji Kelayakan Model

Menurut Ghozali (2016:96) uji statistik F adalah pengujian yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table.

Dalam uji F ini akan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Model Regresi Linear Sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan.

H_a : Model Regresi Linear Sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan.

Kriteria yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai Signifikansi = 0,05
2. H_0 Akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas < nilai signifikan.
3. H_a Akan diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas > nilai signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Karakteristik responden adalah sebagai berikut laki-laki, berumur 40 - 49 tahun, sudah menikah, berpenghasilan rata-rata Rp. 4.000.000 - Rp. 4.999.999, memiliki tingkat pendidikan Sarjana Strata-1, pangkat/golongan III/d, sudah bekerja selama 16 - 20 Tahun dan memiliki jumlah tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Persamaan dari Analisis Regresi Linier Sederhana adalah $Y = 37,100 + 1,367 X$, artinya jika Gaya Kepemimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang bernilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja pegawai adalah sebesar 37,100.
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,741 artinya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja termasuk dalam kategori kuat.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,549. Hal ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang adalah sebesar 54,9% dan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian yang dilakukan.

5. Nilai F hitung sebesar 40.183 dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dan nilai F tabel, yaitu 4,13.dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian pada Uji Kelayakan Model (Uji F) dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut.

1. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dapat memberikan perhatian lebih kepada bawahannya agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih maksimal.
2. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika juga diharapkan memberi bimbingan dan memandu supaya pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan bisa diselesaikan dengan baik serta tingkat kesulitan yang di alami oleh bawahan bisa lebih berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F.Stoner James, DKK, (1996), *Manajemen Edisi Indonesia*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta.
- Geneen. (1984). Kepemimpinan Menurut Para Ahli. *Works monthly*, 80
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Dewi Suryani & Hazmanan Khair. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (1): 69-88.
- Hariyadi, Devi Yasmin & Fenni Supriadi. (2019). “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pontianak*”. *Jurnal Produktivitas* 6. <http://www.openjurnal.unmuhpkn.ac.id/index.php/>
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Majidah, Yuniz, Tin Agustina Karnawati & Ike Kusdyah Rachmawati. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 14 (2): 105–112.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Mulyadi, 2015, *Implementasi Organisasi*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.

- Rivai dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., 2008), *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT Intan Sejati.
- Sudaryo, Agus & Nunung (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salusu. (1988). Kepemimpinan Menurut Para Ahli. *Works Monthly*, 80
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Perasda.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia · Group.
- Yuki, Gery. (2009) *Kepemimpinan dalam Organisasi, Alih Bahasa: Budi Supriyanto*. Jakarta : Indeks

Lampiran 1

KUESIONER

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SINTANG”

Pengantar

Dengan ini saya sampaikan daftar pertanyaan kepada anda, saya mohon lanjutannya dalam memberikan keterangan dengan menjawab pertanyaan yang diajukan. Hasil dari jawaban ini akan saya gunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sintang”**. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu. Atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Identitas Peneliti

Nama : Gusti Muhammad Aldi Rifqi
NIM : 161311166
Jurusan/Prodi : Manajemen Kampus Sintang
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Kampus Sintang
Universitas : Universitas Muhammadiyah Pontianak

Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Status Perkawinan :

Pangkat/Golongan :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Pendapatan :

Jumlah Tanggungan :

Nomor Handphone :

Petunjuk Pengisian :

Berikan tanda (\surd) pada pilihan jawaban yang anda anggap benar. Mohon anda mengisi sesuai dengan apa yang anda alami karena ini akan sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang akurat.

Penilaian sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Kurang Setuju (KS)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X)	SS	S	KS	TS	STS
A.	Kepemimpinan Otoriter					
1	Pimpinan bertindak dengan menunjukkan kemampuannya sebagai pemimpin					
2	Pimpinan memberikan tugas dengan deadline yang sudah ditentukan, dan disertai dengan <i>award</i> dan <i>punishment</i>					
3	Pemimpin bersikap acuh terhadap bawahan saat jam istirahat.					

No.	Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X)	SS	S	KS	TS	STS
B.	Kepemimpinan Delegatif					
3	Pimpinan menyerahkan tanggung jawab penuh atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.					
4	Pimpinan memiliki kepercayaan dan keyakinan kepada bawahan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada.					
5	Pimpinan tidak menetapkan disiplin dan memberikan sanksi kepada bawahan yang memiliki kinerja buruk.					
C.	Kepemimpinan Partisipatif					
6	Pimpinan memberikan kesempatan untuk bawahan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan					
7	Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam menyelesaikan tugas yang ada.					
8	Pimpinan memperhatikan pentingnya nilai-nilai bawahan dalam mengkomunikasikan tujuan yang dicapai.					

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja (Y)	SS	S	KS	TS	STS
A.	Balas Jasa Yang Adil Dan Layak					
1	Saya merasa sudah menerima gaji sesuai dengan standart yang berlaku.					
2	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
3	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari					

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja (Y)	SS	S	KS	TS	STS
B.	Penempatan Yang Tepat Sesuai Keahlian					
4	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan/pengalaman saya					
5	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam pekerjaan					
6	Dalam bekerja saya selalu terlibat dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
C.	Berat-Ringannya Pekerjaan					
7	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
8	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
9	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
D.	Suasana Dan Lingkungan Pekerjaan					
10	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
11	Saya mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun di luar kantor					
12	Kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di dekat jalan raya					
E.	Peralatan Yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan					
13	Tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik					
14	Tersedianya fasilitas alat kerja berupa perangkat komputer dalam keadaan baik					

No	Pernyataan Kepuasan Kerja (Y)	SS	S	KS	TS	STS
15	Akses internet yang disediakan membantu saya dalam mencari informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya					
F.	Sikap Pimpinan Dalam Kepimpinannya					
16	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada semua pegawai					
17	Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi					
18	Saya senang dengan atasan yang memperlakukan pegawainya dengan baik					
G.	Sifat Pekerjaan Monoton Atau Tidak					
19	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang					
20	Saya merasa pekerjaan saya tidak ada variasi (monoton), berulang – ulang tidak ada perubahan					
21	Saya merasa pekerjaan saya adalah pekerjaan yang menjenuhkan					

Lampiran 7

HASIL UJI RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.P1	30.49	19.845	.450	.806
X.P2	29.94	19.408	.454	.806
X.P3	30.71	17.681	.647	.782
X.P4	30.26	19.314	.478	.803
X.P5	30.17	18.029	.582	.790
X.P6	30.69	18.634	.408	.816
X.P7	30.17	18.793	.561	.794
X.P8	29.86	18.714	.499	.801
X.P9	29.94	17.938	.589	.789

Lampiran 8

HASIL UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.P1	79.51	70.904	.548	.855
Y.P2	79.46	71.903	.426	.859
Y.P3	79.89	72.281	.434	.859
Y.P4	79.37	73.534	.327	.863
Y.P5	79.54	73.373	.363	.861
Y.P6	79.29	72.328	.481	.858
Y.P7	79.77	70.534	.574	.854
Y.P8	79.97	68.205	.619	.852
Y.P9	79.86	68.655	.606	.852
Y.P10	79.40	72.306	.482	.858
Y.P11	79.60	74.012	.334	.862
Y.P12	79.71	73.739	.318	.863
Y.P13	79.54	74.608	.368	.861
Y.P14	79.46	71.667	.525	.856
Y.P15	79.57	72.370	.429	.859
Y.P16	79.69	74.163	.276	.865
Y.P17	79.60	70.012	.498	.857
Y.P18	79.57	71.664	.397	.861
Y.P19	79.66	72.467	.410	.860
Y.P20	79.71	70.034	.446	.859
Y.P21	79.83	70.793	.566	.855

Lampiran 9

**HASIL UJI NORMALITAS
ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	83.6000000
	Std. Deviation	6.57432381
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.112
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 10

HASIL PERHITUNGAN REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.100	7.406		5.009	.000
	Gaya Kepemimpinan	1.367	.216	.741	6.339	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 11

HASIL KOEFISIEN KORELASI (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.535	6.047

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 12

HASIL UJI KELAYAKAN MODEL (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1469.539	1	1469.539	40.183	.000 ^b
	Residual	1206.861	33	36.572		
	Total	2676.400	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan