

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PDAM PERUMDA TIRTA HIDAYAH
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Oleh:

ANJEL DEA LOLA

NPM: 2161201231

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PDAM PERUMDA TIRTA HIDAYAH
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Program Study Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

ANJEL DEA LOLA
NPM: 2161201231

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PDAM PERUMDA TIRTA HIDAYAH
KOTA BENGKULU



SKRIPSI

Oleh:

ANJEL DEA LOLA
NPM: 2161201231

Disetujui Oleh:
Pembimbing

Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M.
NIDN.0211107001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Farqanti Ranidiah, S.E., M.M.
NIDN.0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PDAM PERUMDA TIRTA HIDAYAH
KOTA BENGKULU

Dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Mempoleh Gelar Sarjana Manajemen

Hari : Rabu
Tanggal : 6 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

ANJEL DEA LOLA

NPM: 2161201231

Dewan Penguji:

1. Dr. Islamuddin, S.E., M.M

Ketua

2. Mardhiyah Dwi Ilhami, S.E., M.M

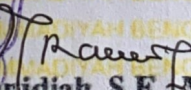
Anggota

3. Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M

Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis


Furgonti Raridiah, S.E., M.M.
NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Anjel Dea Lola menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing Skripsi. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena Karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, Juli 2025



Anjel Dea Lola
NPM. 2161201231

MOTTO

“Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa: fa inna ma’al - ‘usri yusra”
(QS. Al-Insyrah 94 : 5-6)

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga”
(HR. Bukhari dan Muslim)

“Masa depan adalah milik mereka yang percaya dengan impiannya dan jangan biarkan impianmu dijajah oleh pendapat orang lain”

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, dan atas dukungannya dari orang-orang tercinta akhirnya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Cinta pertama saya, Bambang Sugianto (alm), walaupun raga Ayah tidak ada disini. Saya yakin ayah juga ikut hadir menyaksikan saya untuk sampai di titik ini. Berat sekali rasanya ditinggalkan sedari kecil. Beliau memang tidak sempat menemani dalam perjalanan selama menempuh pendidikan namun beliau akan tetap ada dalam setiap perjalanan saya. Semua ini tidak mengurangi rasa bangga dan terimakasih atas kehidupan yang ayah berikan meskipun singkat tapi pada akhirnya perjalanan ini membuat saya tidak kenal menyerah dan harus tetap saya lewati tanpa ditemani beliau.
2. Ayah Terhebatku, Insyah Hidayat, terimakasih sudah hadir dihidup saya dan ibu, terimakasih sudah menyekolahkan saya sedari Sekolah Dasar hingga saya bisa kuliah dan bisa ada dititik sekarang. Terimakasih atas kerja keras ayah yang tidak kenal menyerah tidak pernah mengeluh. Dan Senantiasa selalu memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih Gelar Sarjana Manajemen. Semoga ayah selalu sehat dan Panjang umur.
3. Ibuku tersayang Daila Wati, terimakasih telah memberikan kasih sayang, perhatian, ketulusan doa, pengorbanan, pengertian serta kesabaran serta selalu memberikan motivasi hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semoga ibu sehat selalu, panjang umur, dan bahagia selalu.

4. Tulib dan Laya, terimakasih untuk nenek & datuk, yang sudah membantu saya dalam perjalanan menempuh pendidikan ini, terimakasih atas dukungan yang selalu membuat saya untuk semangat dan pantang menyerah, semoga nenek & datuk diberikan panjang umur, sehat selalu, dan semua hal-hal baik yang nenek & datuk kasih kepada saya semoga menjadi berkah. Saya sangat bersyukur dan sangat berterimakasih kepada nenek dan datuk semoga sehat selalu dan panjang umur.
5. Reza Windiyansi dan Rhice Asmita, sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa. Terimakasih karena tidak pernah meninggalkan saya sendirian, selalu menjadi garda terdepan saat saya membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah saya, semoga persahabatan ini abadi dan kita bisa sukses sama-sama nantinya.
6. Teruntuk RUCIKA FAMS SQUAD, terimakasih sudah menemani saya selama dibangku perkuliahan ini, terimakasih atas perjuangan dan suka duka yang telah kita lalui. Senang mengenal kalian dimasa perkuliahan ini, *See you on top guys*.
7. Terima kasih untuk Arioka Slamet Wahyudi, A.Md.Kep. yang tak kalah penting kehadirannya, Terimakasih menjadi bagian dalam perjalanan hidup saya yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka. Selalu memberikan motivasi dan semangat. Terimakasih sudah menjadi tempat berkeluh kesah, menjadi pendengar yang baik, memberikan cinta dan semangat untuk pantang menyerah. Terimakasih sudah memberikan hal-hal baik, terimakasih telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal. Semoga Allah selalu memberi keberkahan segala hal yang kita lalui. Semoga

hal-hal baik selalu menyertai setiap langkah-langkah mu dan kebaikan mu dibalas berlipat-lipat ganda oleh Allah SWT.

8. Dosen pembimbing skripsi saya Ibu Dr. Sri Ekowati, M.M, telah memberikan bimbingan secara akademik. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, kesabaran, dan mempermudah setiap proses penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, serta balasan terbaik untuk setiap kebaikan yang ibu berikan.
9. Terimakasih untuk Diri Sendiri Anjel Dea Lola, wanita sederhana yang memiliki impian besar, namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini terimakasih telah melewati berbagai macam cobaan dan proses demi proses hingga bisa sampai dititik ini. Terimakasih untuk tidak menyerah dan selalu bertahan dalam keadaan apapun. Terimakasih untuk tidak memperdulikan omongan-omongan orang dan selalu ihklas ketika diremehkan dan direndahkan. Terimakasih sudah meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri. Rayakan setiap keberhasilan itu. Jangan sia-siakan usaha dan doa yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga Allah selalu meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan-Nya dan diberikan kelancaran serta kesuksesan dimanapun kamu menjejakkan kaki, Aamiin.

ABSTRAK

Anjel Dea Lola, 2025. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu

Pembimbing : Dr. Sri Ekowati, M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 130 orang responden, menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan Uji hipotesis. Berdasarkan hasil olahan data, maka dari perhitungan komputer yaitu perhitungan menggunakan SPSS 26 di dapatkan persamaan regresinya adalah $Y = 2.278 + 0.168 (X_1) + 0.583 (X_2)$. Dengan nilai nilai R Square $R^2 = 25,7$ Nilai ini mempunyai arti bahwa independent memberikan sumbangan sebesar 25,7% dalam mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil uji hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Dan kepemimpinan dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

Anjel Dea Lola, 2025. The Influence of Leadership and Job Satisfaction on Employee Work Motivation at PDAM Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City

Suervisor : Dr. Sri Ekowati M.M

This study aims to determine the effect of leadership and job satisfaction on employee work motivation at PDAM Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City. This study uses a quantitative method with a sample of 130 respondents, using a total sampling technique. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis tests, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. Based on the results of data processing, then from computer calculations, namely calculations using SPSS 26, the regression equation is $Y = 2.278 + 0.168 (X1) + 0.583 (X2)$. With R Square R^2 values = 25.7 This value means that the independent contributes 25.7% in influencing the dependent variable. The results of the hypothesis test show that leadership has a positive and significant effect on employee work motivation at PDAM Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City, job satisfaction has a positive and significant effect on employee work motivation at PDAM Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City. And leadership and job satisfaction together have a positive and significant influence on employee work motivation at PDAM Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City.

Keywords : Leadership, Job Satisfaction, Employee Work Motivation

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi'l'aalamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, dan nikmat-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang Berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu”**. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun ummatnya untuk keselamatan hidup di dunia dan di akhirat.

Skripsi penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Pada Program Sarjana Manajemen (S.M) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penyelesaian skripsi penelitian terlaksana atas bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini yaitu:

1. Bapak Dr. Susiyanto M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
4. Ibu Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M. selaku Pembimbing dalam penulisan Skripsi ini yang sudah meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehingga skripsi penelitian ini bisa terselesaikan tepat waktu.
5. Pimpinan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu beserta jajarannya yang sudah banyak memberikan bantuan dalam proses penyelesaian skripsi penelitian ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang sudah banyak memberikan bantuan dalam penulisan skripsi penelitian ini.

7. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang saling membantu dalam memberikan motivasi serta dorongan dalam penulisan skripsi penelitian ini.
8. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian penulisan skripsi penelitian ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu

Akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga skripsi penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Bengkulu, Juni 2025
Penulis

ANJEL DEA LOLA
NPM: 2161201231

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual.....	9
2.1.1 Motivasi Kerja	9
2.1.2 Indikator Motivasi Kerja	11
2.1.3 Kepemimpinan.....	14
2.1.4 Indikator Kepemimpinan	16
2.1.5 Kepuasan kerja.....	19
2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja	21
2.1.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	

Karyawan.....	24
2.1.8 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	24
2.1.9 Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	24
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan.....	27
2.3 Kerangka Konseptual	30
2.4 Definisi Operasional.....	31
2.5 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.2 Jenis Penelitian.....	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5 Teknik Analisis Data	37
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	37
3.5.2 Analisis Stastik Inferensial	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.....	49
4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian.....	50
4.1.3 Hasil Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	53
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	61
4.1.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.1.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis.....	67
4.2 Pembahasan	69
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terdadap Motivasi Kerja (Y)	71
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terdadap Motivasi	

Kerja (Y)	72
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Dan Kepuasan Kerja (X_2) Terdadap Motivasi Kerja (Y).....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Hasil penelitian yang Relevan	27
2.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	31
3.1 Instrument Skala Likert	37
3.2 Kategori Penilaian Responden.....	38
3.3 Hasil Uji Coba Validitas	41
3.4 Hasil Uji Coba Reliabilitas	42
3.5 Interpretasi Hasil Analisis Koefisien Determinasi	46
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X_1).....	53
4.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X_2)....	56
4.7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y).....	59
4.8 Hasil Uji Normalitas	62
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	63
4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.11 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	66
4.12 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	68
4.13 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	30
4.1 Hasil Uji Heterokesdasitas (<i>Scatterplot</i>).....	64

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi data uji coba penelitian
3. Tabulasi data penelitian
4. Hasil uji coba penelitian dan hasil penelitian
5. Output uji Instrumen Penelitian
6. Output hasil tanggapan responden terhadap variabel penelitian dan karakteristik responden
7. Hasil Output uji asumsi klasik, hipoteses dan lainnya
8. r tabel,t tabel, dan f tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan meningkatnya persaingan bisnis, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset paling penting bagi perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan yang secara langsung selaras dengan tujuan dari organisasi. Untuk mendukung tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya sinergitas antara unit kerja dalam organisasi atau antara pimpinan dan bawahan. Dalam setiap organisasi, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, Sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya (Akbar dan Fahmi, 2020). Agar mencapai hasil yang optimal, perusahaan memerlukan sistem yang dapat beroperasi secara sinergis dan dinamis. Sistem ini mencakup sumber daya manusia yang kompeten, teknologi yang terus berkembang sesuai dengan kemajuan zaman, serta kebijakan perusahaan yang mendukung integrasi antara tenaga kerja dan teknologi. Dalam proses penyatuan berbagai faktor yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuannya, sumber daya manusia menjadi elemen paling krusial.

SDM tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai elemen utama dalam pelaksanaan kebijakan serta operasional perusahaan (Robbins & Judge, 2019). Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada efektivitas

manajemen SDM yang diterapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan, seperti perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, dan dinamika persaingan industri yang semakin kompleks (Dessler, 2020). Di tengah lingkungan bisnis yang terus berkembang, perusahaan harus mampu mengikuti tren dan inovasi terbaru agar tetap kompetitif. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah memastikan karyawan tetap termotivasi dan produktif.

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah menjaga tingkat motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja menjadi faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih antusias, kreatif, serta memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan (Suhartono et al., 2020). Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan produktivitas menurun, tingkat absensi meningkat, dan komitmen terhadap perusahaan melemah. Jika perusahaan gagal mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, maka akan terjadi penurunan kinerja yang dapat menghambat keberlanjutan bisnis.

Untuk mencapai tujuan itu, maka peranan pemimpin untuk menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi yang merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Mengingat motivasi kerja mempengaruhi tindakan seorang karyawan, maka apabila suatu perusahaan tersebut akan memperoleh hasil yang lebih menguntungkan sehingga terjadi peningkatan produktivitas. Sebaliknya apabila suatu perusahaan mempunyai karyawan yang motivasi kerjanya rendah dalam melakukan pekerjaan, sudah barang tentu perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami kerugian karena karyawannya bekerja tidak produktif dan dapat dikatakan sebagai penurunan kinerja. Penerapan kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena di dalam motivasi kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pimpinan, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bisa bekerja sama secara efektif.

Dalam organisasi, kepemimpinan berperan penting dalam membangun dan mempertahankan motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengoordinasikan tugas, tetapi juga mampu membangkitkan semangat kerja, memberikan dukungan moral, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan karyawan (Goleman et al., 2013). Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan arahan yang jelas akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada motivasi dan produktivitas mereka (Harsoyo, 2022). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai, kebingungan dalam menjalankan

tugas, serta kehilangan semangat kerja, yang berujung pada rendahnya tingkat produktivitas dalam perusahaan.

Selain kepemimpinan, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang muncul ketika seseorang merasa pekerjaannya sesuai dengan harapannya (Noe et al, 2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup lingkungan kerja, sistem penghargaan, kesejahteraan karyawan, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, serta tingginya angka turnover, yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Namun, di banyak perusahaan masih ditemukan fenomena rendahnya motivasi kerja karyawan. Beberapa karyawan hanya bekerja berdasarkan instruksi atasan tanpa inisiatif atau dorongan untuk meningkatkan produktivitas. Jika perusahaan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan kepemimpinan yang efektif, maka motivasi karyawan akan terus menurun.

Fenomena ini juga terjadi di PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, di mana dalam beberapa tahun terakhir motivasi kerja karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan informasi dari Bapak Ibang Ichlasul Amal dan Herdiansyah, terjadi stagnasi dalam penyelesaian pekerjaan di berbagai divisi, yang mengindikasikan rendahnya dorongan intrinsik maupun ekstrinsik dalam bekerja. Salah satu faktor penyebabnya adalah seringnya pergantian pimpinan yang

menyebabkan ketidakstabilan dalam kepemimpinan dan ekspektasi terhadap kinerja karyawan. Pergantian pemimpin juga sering kali membawa perubahan gaya kepemimpinan, yang tidak selalu dapat langsung diterima oleh karyawan. Akibatnya, terjadi ketidakseimbangan dalam hubungan kerja antara atasan dan bawahan, yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Ketidakpastian dalam lingkungan kerja membuat karyawan kurang termotivasi dan kehilangan kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya.

Selain faktor kepemimpinan, kepuasan kerja juga menjadi elemen penting dalam menentukan motivasi karyawan. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti kesejahteraan karyawan, penghargaan atas kinerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan harmonis antara karyawan dan manajemen. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan lebih termotivasi untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Noe et al., 2021). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan motivasi menurun, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus secara aktif mengidentifikasi dan menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti memberikan peluang pengembangan karier, meningkatkan kesejahteraan, serta memperkuat budaya kerja yang positif.

Dari observasi awal yang dilakukan maka penelitian melihat kondisi tersebut, diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif, partisipatif, dan inspiratif. Selain itu, perusahaan juga harus menerapkan kebijakan yang dapat

meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti pemberian penghargaan atas kinerja, peluang pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Tanpa strategi yang efektif dalam pengelolaan SDM, perusahaan akan kesulitan dalam meningkatkan motivasi karyawan dan mencapai tujuan bisnis secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kompetitif.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengakat judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang berkaitan dengan penelitian sebagai berikut:

1. Penurunan motivasi kerja karyawan ditandai dengan kurangnya penyelesaian pekerjaan di berbagai divisi dan kurangnya inisiatif dan dorongan internal untuk menyelesaikan tugas.

2. Kepuasan kerja karyawan masih rendah, yang ditunjukkan oleh kurangnya penghargaan atas kinerja, kurangnya peluang untuk kemajuan profesional, dan kurangnya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan.
3. Di PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, banyaknya pergantian pimpinan telah menyebabkan ketidakstabilan dalam gaya kepemimpinan dan kebijakan perusahaan, yang mengakibatkan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas dan ketidaksesuaian harapan antara pimpinan dan karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian, penting untuk menetapkan batasan masalah agar penelitian ini lebih befokus dan tidak keluar dari permasalahan yang akan dibahas, dan tidak menyimpang dari rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penulis membatasi masalah pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu?
3. Apakah kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan membawa manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi masyarakat

Dengan adanya penelitian ini masyarakat bisa mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan setiap pekerjaan serta motivasi yang didapat.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti tentunya dengan adanya penelitian ini menambah wawasan baru, dan tentunya berguna bagi peneliti untuk diimplementasikan dalam penelitian yang akan datang.