

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Betta Permata Sari¹, Poniran Yudho Leksono²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
bettapermata374@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

The research intends to assess the relationship between Leadership Style, Organizational Culture, and Work Motivation on Job Satisfaction among PDAM Tirta Dhaha employees in Kediri City. This quantitative study involves a sample of 47 permanent employees, with data collected through questionnaires. The conclusion indicate that leadership style, organizational culture, and work Concurrent motivation influence workforce effectiveness. These findings can provide valuable insights for both employees and management at PDAM Tirta Dhaha to upgrade job satisfaction and advance the company.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Job Satisfaction, PDAM Tirta Dhaha, Kediri City

Abstrak

Penelitian ini bermaksud agar menguraikan keterkaitan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Penelitian ini mengaplikasikan metode kuantitatif dengan sampel 47 karyawan tetap. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian yang diteliti menghasilkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta motivasi kerja berdampak sebagai pemacu kepada performa karyawan. Temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan dan manajemen PDAM Tirta Dhaha untuk meningkatkan kepuasan kerja dan memajukan perusahaan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, PDAM Tirta Dhaha, Kota Kediri

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran sentral dalam seluruh aktivitas perusahaan, termasuk di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dhaha, Kota Kediri. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah badan usaha milik daerah dimana tugas yang dijalankannya dengan mengalirkan air yang bersih kepada warga. PDAM terletak di masing-masing provinsi, kabupaten, serta kotamadya seantero Indonesia. PDAM berfungsi menjadi pengelola air bersih yang dipantau oleh aparat eksekutif dan legislatif daerah. Distribusi air bersih bisa terwujud melalui beragam metode, selaras dengan fasilitas yang ada. Untuk wilayah perkotaan, distribusi air bersih dijalankan melalui sistem perpipaan yang dikelola oleh PDAM, sedangkan sistem pengelolaan air di luar pipa diatur oleh warga, baik secara perorangan maupun kolektif. Pengelolaan yang baik sangat penting agar PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri dapat berkontribusi untuk mengembangkan kesejahteraan masyarakat. Manajemen perusahaan yang efektif didasarkan pada kepemimpinan yang kuat, di mana pemimpin harus mampu mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disamping itu, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang baik juga berimbas terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Motivasi kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mereka.

SDM berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja PDAM dalam menyediakan air bersih sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang efektif dan efisien. Ketidaktepatan dalam pengelolaan SDM dapat mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang kurang efektif dan berdampak pada pelayanan kepada masyarakat. SDM dianggap krusial karena berperan dalam mengelola dan memanfaatkan modal, teknologi, dan sumber daya alam untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada aspek materiil, namun oleh kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung. Gaya kepemimpinan yang tepat berpotensi untuk mempengaruhi kinerja dan budaya organisasi, yang pada kesempatannya berimbas kepada kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja juga

menjadi aspek utama dalam mencapai kepuasan kerja yang optimal, dengan mempengaruhi tingkat dedikasi dan usaha yang diberikan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Motivasi kerja merujuk pada kesiapan individu untuk mencurahkan upaya setinggi-tingginya demi menggapai tujuan organisasi yang terpengaruh oleh keberhasilan tindakan tersebut dalam menyediakan beragam kepentingan individu. Kebutuhan muncul ketika terjadi ketidakseimbangan antara realitas dan ekspektasi. Dorongan adalah kekuatan mental yang fokus kepada perwujudan harapan dan terwujudnya tujuan, dimana ujian adalah target yang hendak diraih oleh seseorang.[1] Motivasi merupakan keadaan yang mendorong individu untuk menunjukkan keahlian dan kemahiran mereka saat melakukan aktivitas dengan hasil kerja yang ideal, guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin akan meningkatkan tingkat motivasi kerja karyawan.[2]

Kepuasan kerja adalah ekspresi dari kepuasan yang disadari oleh seorang karyawan pada pencapaian yang diperoleh dari pekerjaannya. Hal ini mencerminkan evaluasi pribadi terhadap nilai pekerjaan yang dilakukan serta membantu menentukan seberapa besar tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang menyangkut pekerjaannya. Secara sederhana, kepuasan kerja menciptakan keadaan emosional yang positif dan optimis terhadap hasil kerja yang telah dicapai dan pengalaman kerja yang dialami. [3] Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka akan mempersembahkan kinerja terbaik. Maka dari itu, untuk meraih kepuasan kerja yang optimal, dibutuhkan kepemimpinan yang efisien dan dibarengi dengan budaya organisasi yang mendukung, sehingga karyawan merasa tentram dan memiliki hubungan yang harmonis satu sama lain, yang pada gilirannya memfasilitasi tercapainya kepuasan kerja. Motivasi internal yang tinggi pada setiap individu karyawan juga memiliki dampak yang signifikan dalam mencapai kepuasan kerja, lebih dari motivasi yang berasal dari faktor eksternal atau dari pihak lain. [4]

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk membangkitkan kepuasan kerja pada karyawan di PDAM Tirta Dhaha. Fokusnya adalah memperoleh pengetahuan akan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Keberhasilan PDAM dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang baik, sehingga penting untuk menyadari aspek-aspek yang menularkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengindikasikan akan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja mempunyai dampak penting bagi kepuasan kerja karyawan. Studi oleh Sugiyanto (2021) menyatakan bahwa SDM adalah faktor utama yang meningkatkan daya saing yang sanggup menyikapi segala rintangan dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti teknologi dan proses produksi. [5] Namun, penelitian yang dikaji belum banyak yang secara spesifik mengkaji hubungan variabel-variabel tersebut di konteks PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Penelitian ini mencoba mengisi gap tersebut dengan mengkaji secara spesifik bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Dengan demikian, diharapkan penelitian yang dilakukan mampu menyumbangkan partisipasi dalam hal pengembangan teori dan praktik manajemen SDM di sektor pelayanan air bersih. Penelitian ini mengaplikasikan metode kuantitatif dengan sampel 47 karyawan tetap, dan data dikumpulkan melalui kuesioner.

Berdasarkan hasil dari observasi yang dijalankan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dhaha Kota Kediri pada tanggal 01 Mei 2024 sampai dengan 01 Juni 2024 peneliti menemukan kurang adanya ketegasan direktur dalam memimpin perusahaan, selain itu kebiasaan para karyawan yang mengobrol dan bercanda dengan bebas pada saat jam kerja, sehingga kebiasaan ini bisa menjadi Budaya Organisasi perusahaan. Motivasi Kerja pada karyawan juga menjadi sorotan dalam kepuasan kerja mereka di Perusahaan. Bersumber dari hasil pengamatan tersebut, peneliti merasa terdorong untuk melaksanakan penelitian akan "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kediri".

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri beralamat di Jl. A. Yani No.2, Banjaran, Kec. Kota. Kota Kediri, Jawa Timur 64129. Penelitian ini mengaplikasikan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bersendikan dengan filsafat positivisme, dimanfaatkan dengan mengkaji pada populasi atau sampel khusus. Instrumen penelitian dimanfaatkan untuk mengumpulkan data yang berbentuk statistik atau angka, dengan maksud untuk mengevaluasi aksioma yang telah diputuskan. [6] Metode pengambilan teknik sampling penelitian ini mengaplikasikan sampel yang didapat dari populasi yang sungguh-sungguh mewakili

keseluruhan, Menurut Supriyanto (2019) teknik sampling adalah proses memilih dan mengambil sebagian anggota dari suatu populasi, sehingga penggunaan sampel tersebut dapat digunakan untuk menggeneralisasikan karakteristik populasi secara seluruhnya.[7] Penelitian ini menggunakan metode sampling acak sederhana. Berdasarkan Supriyanto (2019), teknik ini memastikan para anggota populasi mendapatkan peluang yang juga sama agar terpilih. Dengan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar serta dijawab oleh 41 karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri, sementara data sekunder meliputi profil perusahaan, deskripsi akan tugas serta tanggung jawab, serta informasi kepegawaian di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian yang diteliti ini melibatkan semua karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dhaha Kota Kediri sebagai responden yang dipilih melalui teknik rumus *Slovin* dan metode sampling acak sederhana. Hasilnya, ditemukan responden karyawan tetap sebanyak 47 responden. Karakteristik responden yang dikumpulkan dari kuesioner meliputi jenis kelamin, usia, bagian/sesi, lama kerja dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden secara komplet dapat diamati di Tabel 1., yaitu:

Tabel 1. Karakteristik Pada Responden

Demografi		Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	37	78,7
	Perempuan	10	21,3
Total:		47	100
Usia	30-39 Tahun	28	61
	40-49 Tahun	15	31
	>50 Tahun	4	8
Total:		47	100
Bagian/Sesi	Sub Bagian Layanan Langganan dan Rekening	10	22
	Pemasaran	12	25
	Sub Bagian Tata Usaha	6	12
	Baca Meter	7	15
	Distribusi	7	15
	Perencanaan	5	11
Total:		47	100
Lama Kerja	1-4 Tahun	9	19
	5-9 Tahun	18	39
	10-15 Tahun	16	34
	>15 Tahun	4	8
Total:		47	100

Sumber: Hasil olah data responden kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel 1., mayoritas responden di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri adalah jenis kelamin laki-laki dengan total 37 orang atau memiliki tingkat persentase sebesar 78,7%. Di sisi lain, responden perempuan sendiri memiliki persentase sebesar 21,3% yang berarti hanya sejumlah 10 orang responden. Dilihat dari usia karyawan, mayoritas responden berusia di antara 30-39 Tahun atau memiliki persentase sebesar 61%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut telah menepuh masa bakti yang lama serta menandakan bahwa karyawan pada rentang usia ini ke atas merupakan karyawan tetap dari PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.

Sementara itu, jika dilihat dari sisi bagian/sesi sebagian besar responden ditempatkan di Bagian Pemasaran dengan jumlah sebanyak 12 orang karyawan atau memiliki persentase sebesar 25%. Karyawan pada bidang ini memiliki tugas untuk mengelola kegiatan pemasaran layanan air minum, termasuk promosi produk, penanganan pelanggan, peningkatan kepuasan pelanggan, serta strategi pemasaran untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan penggunaan layanan. Untuk lama kerja para responden mayoritas adalah karyawan yang telah berdinis/mengabdikan selama 5-9 Tahun, yaitu sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase sebesar 39%.

Uji Validitas

Pada penelitian ini, validitas diuji memakai sampel kuesioner yang telah disalurkan untuk 47 responden. Data yang dikumpulkan terdiri dari pernyataan-pernyataan terkait Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, serta Motivasi Kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja Karyawan, yang telah dijawab oleh responden. Setelah itu, data tersebut dianalisis menggunakan uji validitas. Hasil lengkap dari uji validitas responden terlihat sebagaimana Tabel 2., yaitu:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y	1	1,0	0,308	Valid
	2	0,593	0,308	Valid
	3	0,646	0,308	Valid
	4	0,784	0,308	Valid
	5	0,426	0,308	Valid
	6	0,238	0,308	Valid
	7	0,987	0,308	Valid
	8	0,745	0,308	Valid
	9	0,844	0,308	Valid
	10	0,432	0,308	Valid
X1	1	1,0	0,308	Valid
	2	0,356	0,308	Valid
	3	0,579	0,308	Valid
	4	0,715	0,308	Valid
	5	0,653	0,308	Valid
	6	0,386	0,308	Valid
	7	0,532	0,308	Valid
	8	0,521	0,308	Valid
	9	0,324	0,308	Valid
	10	0,532	0,308	Valid
X2	1	0,556	0,308	Valid
	2	0,543	0,308	Valid
	3	0,721	0,308	Valid
	4	0,523	0,308	Valid
	5	0,632	0,308	Valid
	6	0,514	0,308	Valid
X3	1	1,0	0,308	Valid
	2	0,438	0,308	Valid
	3	0,696	0,308	Valid
	4	0,326	0,308	Valid
	5	0,485	0,308	Valid

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	6	0,273	0,308	Valid
	7	0,537	0,308	Valid
	8	0,782	0,308	Valid
	9	0,319	0,308	Valid
	10	0,842	0,308	Valid

Sumber: Hasil olah data primer (kuesioner), 2024

Pada Tabel 2., uji validitas dijalankan kepada 47 responden. Pada pengujian ini, nilai koefisien korelasi kritis diambil dari tabel distribusi r melalui tingkat signifikansi 5% yang menunjukkan nilai r-tabel sebesar 0,308. Uji signifikansi dijalankan melalui mengkomparasikan nilai r-hitung terhadap r-tabel sehingga memperoleh hasil sebagaimana tertera pada Tabel 2. Berdasarkan komparasi antara r-hitung dengan r-tabel dengan begitu uji validitas dari kuesioner dapat dinyatakan sah/kuat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk memastikan koherensi kuesioner ketika digunakan berulang kali pada indikasi dengan instrumen pengukuran yang serupa/persis. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) diaplikasikan guna menilai reliabilitas suatu variabel, di mana variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jika nilai *alpha* semakin mendekati ke satu, semakin terpercaya reliabilitas data tersebut (Ghozali, 2021). Reliabilitas setiap variabel diuji dengan *Cronbach Alpha Coefficient* melalui program SPSS. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan ke 47 responden, yaitu karyawan PDAM Tirta Dhaha, dan perhitungannya menggunakan tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

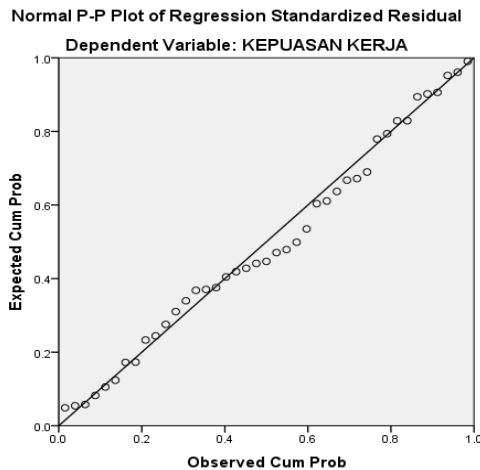
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	<i>Alpha</i> Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,660	0,9	Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	698	11	Reliabilitas
Budaya Organisasi (X2)	667	11	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X3)	699	11	Reliabilitas

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Pada Tabel 3. menampilkan hasil uji reliabilitas mengaplikasikan statistik *Cronbach Alpha* (α) untuk menentukan konsistensi kuesioner. Hasilnya menyatakan seluruh variabel yang diuji mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, dengan begitu seluruh variabel dianggap reliabel. Kepuasan Kerja (Y) memiliki α sejumlah 0,660, Gaya Kepemimpinan (X1) senilai 0,698, Budaya Organisasi (X2) berjumlah 0,667, dan Motivasi Kerja (X3) sejumlah 0,699. Berdasarkan nilai, seluruh variabel yang terdapat pada penelitian ini dianggap reliabel serta konsisten untuk diaplikasikan dalam pengukuran.

Uji Normalitas

Normalitas data dapat dievaluasi melalui grafik *probability plot* dengan memadankan distribusi kumulatif data dan distribusi normal. Apabila data didistribusikan secara normal, garis data akan menyertai garis diagonal. Hasil analisis menggunakan SPSS versi 25 ditunjukkan sebagaimana gambar berikut ini:



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

Gambar 1., grafik normal *P-P Plot* menunjukkan data menghampiri/mendatangi garis diagonal, menunjukkan data berdistribusi cenderung normal. Maka dari itu, postulat/hipotesis kenormalan untuk pengujian statistik melalui regresi telah terpenuhi. Uji normalitas juga terlihat dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagaimana berikut :

**Tabel 4. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		47
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	1.9304608
	<i>Absolute</i>	.087
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.087
	<i>Negative</i>	-.049
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.556
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.917

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Pada Tabel 4. menampilkan uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* histogram dan *P. Plot* dengan ketentuan jika diatas >5% atau 0,05, mempunyai distribusi secara standar/normal. Hasilnya menerangkan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,917, angka diatas 0,05. Menunjukkan data mempunyai distribusi normal sesuai dasar pengambilan keputusan yang digunakan. Dengan distribusi yang normal, model regresi ini telah menepati prasyarat dari asumsi normalitas.

Analisis Regresi

Analisis regresi berganda diterapkan agar menilai besar dana rah beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (terikat) di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri, dimana selanjutnya data diolah menggunakan SPSS.

Tabel 5. Uji Determinasi Pada Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.392 ^a	.153	.085	2.007	.153	2.236	3	37	.100	1.319

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Pada Tabel 5., uji determinasi menampilkan nilai *R Square* sebesar 0,153 (15.3%). Menunjukkan, gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) memiliki korelasi substansial kepada kepuasan kerja (Y) karyawan. Koefisien korelasi R sebesar 0,392 hasil tersebut termasuk dalam kategori kuat karena koneksi antara variabel bebas dengan kepuasan kerja bersifat positif. Hasilnya, jika variabel bebas ditingkatkan, kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Terlebih Nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.319 menunjukkan tidak adanya masalah autokorelasi yang serius.

Uji T

Hasil pengujian parsial dengan Uji T yang dikomparasikan dengan tingkat signifikan 0,05, ditampilkan pada Tabel 6.:

Tabel 6. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.527	7.229		4.563	.015		
1 Gaya Kepemimpinan	.213	.151	.244	2.413	.166	.768	1.302
Budaya Organisasi	-.050	.119	-.072	1.425	.673	.790	1.265
Motivasi Kerja	.215	.151	.251	2.427	.162	.738	1.354

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berikut analisis regresi linear berganda dan Uji T di Tabel 6, didapatkan kesamaan regresi :

$$Y = 18.527 + 0,213X_1 + -0,050X_2 + 0,215X_3 + e$$

Berikut adalah uraian dari persamaan regresi linear berganda di atas:

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mendapatkan nilai signifikan sebesar 0,166;
- T hitung Gaya Kepemimpinan sebesar 2,413 > t tabel 2,026, dengan begitu didapat H1 dapat diterima;
- T hitung Budaya Organisasi sebesar 1,425 < t tabel 2,026, maka dapat disimpulkan H2 ditolak; dan
- T hitung motivasi kerja senilai 2,427 > t tabel 2,026, dengan begitu disimpulkan H3 diterima.

Uji F

Uji F dimanfaatkan dalam menentukan apabila seluruh variabel independen berpengaruh signifikan kepada variabel dependen, seperti dengan uji t yang sudah dilaksanakan sebelumnya. Aplikasi software IBM SPSS digunakan sebagai alat bantu pengolahan data untuk hasil data uji f. Bersamaan dilakukannya dengan membandingkan nilai hitung F-Hitung dan nilai F-Tabel ditarik kesimpulan apakah ada atau tidak dampak dari variabel independen (X) secara serentak pada variabel dependen (Y).

Tabel 7. Uji F
 ANOVA^b

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	27.030	3	9.010	2.236	.100 ^b
	<i>Residual</i>	149.067	37	4.029		
	Total:	176.098	40			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Tabel 7. menunjukkan hasil Uji F dari analisis ANOVA untuk menguji impresi simultan/serempak Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dari pengujian menunjukkan nilai F bernilai 2,236 melalui signifikansi 0,100. Meskipun nilai F ini menunjukkan adanya pengaruh, tingkat signifikansi 0,100 lebih tinggi dari 0,05, yang biasanya dipakai sebagai batas untuk menyatakan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, secara statistik, hasil ini menunjukkan dengan simultan/serempak, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada tingkat signifikansi 0,05.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X1 terhadap Y)

Hasil penelitian menyatakan bahwasanya gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang signifikan/substansial terhadap puasannya karyawan di PDAM Tirta Dhah Kota Kediri dalam bekerja. Melalui ini, ditetapkan melalui nilai t-hitung bernilai 2.413, melebihi nilai t-tabel bernilai 2.026 (t-hitung > t-tabel) melalui nilai signifikansi 0.166 kurang dari 0.05. Secara signifikan, gaya kepemimpinan di PDAM Tirta Dhah Kota Kediri memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, melalui nilai koefisien regresi positif sebesar 0,213. Dengan kata lain, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka ambang kepuasan kerja karyawan juga akan tinggi, sehingga hipotesis 1 penelitian ini terbukti.

Gaya kepemimpinan sangat penting dalam sebuah perusahaan, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar seorang pemimpin saat mengemban tanggung jawab tugas pekerjaan. Apabila gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan perusahaan dan karyawan, maka dapat dikatakan bahwa manajemen perusahaan dalam memimpin karyawannya kurang berjalan secara maksimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perusahaan dan karyawan akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan semangat, cepat dan tepat, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya.

Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X2 terhadap Y)

Berdasarkan hasil pengujian budaya organisasi atas kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri, menunjukkan hasil akan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan melalui nilai t-hitung senilai 1.425 lebih kecil dari t-tabel (t-hitung < t-tabel) serta nilai signifikansi 0.673 yang lebih tinggi dari koefisien regresi dengan arah negatif sebesar -0,050. Berdasarkan hasil tersebut, semakin rendah budaya organisasi yang dilakukan karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri maka akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja sebesar -0,050. Hal ini memperlihatkan bahwa hipotesis 1 dari penelitian tidak didukung.

Budaya organisasi yang positif dalam perusahaan sangat berperan dalam kemajuan perusahaan tersebut. Hubungan yang jelas terlihat lantaran semakin baik budaya organisasi perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun, ketika budaya organisasi perusahaan kurang baik, kenyamanan kerja karyawan akan menurun dan semangat kerja juga akan berkurang.

Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X3 terhadap Y)

Berdasarkan hasil dari mengindikasikan motivasi kerja berdampak kepada kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Dhah Kota Kediri, didukung oleh koefisien regresi positif sebesar 0,215. Melalui nilai t-hitung 2,427, memiliki nilai yang lebih besar dari t-tabel serta nilai signifikansi bernilai 0,162 kurang dari 0,05. Hasilnya mengindikasikan tingginya motivasi kerja di antara karyawan PDAM Tirta Dhah Kota Kediri berkontribusi positif kepada kepuasan kerja mereka. Temuan ini seirama dengan penelitian Fenny (2024) dan Rasyid (2022), yang menyoroti pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kebahagiaan dan kinerja karyawan.

Melalui dorongan motivasi kerja di lingkungan kantor, individu atau kelompok dapat terdorong untuk bertindak demi mencapai tujuan atau memperoleh kepuasan dari prestasi mereka. Motivasi kerja dapat meningkatkan antusiasme dan kepuasan kerja karyawan, serta memupuk produktivitas dan menjaga stabilitas pekerjaan. Ini menyiratkan bahwa dengan semakin tingginya tingkat motivasi individu atau tim karyawan, produktivitas dan tingkat kepuasan kerja akan semakin meningkat pula. Sebagai gantinya, jika motivasi kerja rendah, produktivitas karyawan dapat mengalami penurunan/melambat.

Secara bersamaan, Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dengan kolektif menunjukkan dampak signifikan/substansial terhadap kepuasan kerja karyawan melalui nilai signifikan 0.015, kurang dari 0.05. Ini telah memverifikasi ketiga variabel ini secara kolektif berperan penting dalam menentukan ambang/jenjang kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Dhah Kota Kediri. Namun, uji determinasi menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel ini hanya menjelaskan 8.5% dari variasi kepuasan kerja, yang berarti masih ada 91.5% beberapa variabel lain dapat mempengaruhi kepuasan kerja tidak ditelaah pada studi berikut. Dengan begitu, ini mendukung penelitian oleh Lazuardi & Harahap (2024), yang menerangkan jika kepemimpinan, motivasi kerja, serta kepuasan kerja dengan kolektif telah mempengaruhi kinerja karyawan. [x]

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyatakan jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja relevan telah memengaruhi kepuasan kerja karyawan-karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Dengan memperlihatkan kombinasi ke tiga variabel tersebut apabila dilakukan secara tepat akan berdampak positif pada kepuasan kerja para karyawan. Ini mengindikasikan bahwa tujuan penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja telah tercapai dengan baik. Pengolahan data dilaksanakan melalui serangkaian uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta uji T dan F untuk dapat menjelaskan Gaya Kepemimpinan mempunyai dampak baik/positif dan signifikan/substansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Penting dalam mempertimbangkan kualitas gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada analisis ini, variabel budaya organisasi di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri tidak terbukti/reliabel mempengaruhi dengan substansial kepada tingkat kepuasan kerja karyawan, baik yang sifatnya positif maupun negatif. Sementara pada variabel motivasi kerja memiliki dampak yang positif juga substansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Akibatnya, baik ataupun tidaknya motivasi kerja maka akan memiliki dampak pada kepuasan kerja karyawan.

Temuan studi menampilkan bahwa ketiga faktor independen tersebut memiliki dampak signifikan/substansial kepada kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang mendukung, dan tingkat motivasi kerja yang tinggi secara bersamaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada hakikatnya, tujuan penelitian ini telah berhasil dicapai dan memiliki kesesuaian dengan hipotesis yang diajukan dan didukung oleh analisis statistik menggunakan uji T dan uji F, serta penelitian sebelumnya. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada konteks spesifik PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Dari sisi praktis, penelitian ini melahirkan implikasi bagi manajemen PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri agar lebih memperhatikan aspek kepemimpinan, budaya organisasi, serta motivasi kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara teoritis, penelitian yang dikaji berikut menambah literatur tentang koneksi atau keterkaitan antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta kepuasan kerja. Bagi penelitian selanjutnya, Penulis menyarankan agar memberi variabel yang -lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta mengembangkan metode penelitian yang lebih komprehensif dan beragam.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Pratama F, Putra Prasetya B. Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Badan Wakaf Al-Qur'an Cabang Yogyakarta. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)* 2024; 2(2):85-92. doi: <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i2.3078>.
- [2] Hidayat MS, Hikmah Perkasa D, Al M, Abdullah F, Febrian WD, Purnama YH, Deswindi L, Ekhsan M, Nusantara UD. Motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Business (JOMB)*. 2024;6(1):287–297. doi: 10.31539/jomb.v6i1.7570.
- [3] Ananda R, Handayani S. Peran Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesy* 2024; 7(1):80-93. doi: <https://doi.org/10.36778/jesy.v7i1.1281>.

- [4] Aliefiani G, Putri M, Fauzi A, Saputra F, Danaya BP, Puspitasari D. Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *JEMSI* 2023;5(2).
- [5] Sivanissa N, Azizah H, Khardyla N. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2022;1(3).
- [6] Sugiyono D. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2008.
- [7] Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. Malang: *Riset Manajemen SDM*. *Intelegensia Media*; 2019.
- [8] Ghozali, I. Semarang: *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10 ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2021.
- [9] Hidayat, M. S., Hikmah Perkasa, D., Al, M., Abdullah, F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., Ekhsan, M., & Nusantara, U. D. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(1), 287–297. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>.
- [10] Gary. Jakarta. *Kepemimpinan dalam Organisasi (7 ed.)*. Indeks Yukl; 2015.
- [11] Fenny F., & Agustinus F I. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi MEA*, 8(1), 372-388. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688>.
- [12] Rasyid, O. N. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 344–356. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p344-356>.
- [13] Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(1), 125–134. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1917>.