

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PDAM Bengkayang

Hilaria Rini

Institut Shanti Bhuana

Pramataty Resindra Widya

Institut Shanti Bhuana

Jalan Bukit Karmel Sebopet No.1, Suka Bangun, Kec. Bengkayang, Kab. Bengkayang, Kalimantan Barat 79211
Korespondensi penulis: hilaria181022@shantibhuana.ac.id

Abstract: Job satisfaction is a feeling that is very important in work. If someone has a very high level of job satisfaction then they will have positive feelings about the job. This study uses a confirmatory method with a quantitative approach, and uses primary data and secondary data for data collection methods. where the research was conducted at the PDAM Bengkayang Office with a population of 62 people using a census technique. The purpose of this study was to test and analyze the influence of leadership style, organizational culture and work motivation on job satisfaction in Bengkayang PDAM Office. Using data validity and reliability test methods, sample adequacy test (KMO), normality and multicollinearity tests, multiple linear regression analysis data are R^2 (determinant coefficient), t test (coefficient) and F test (Goodness of Fit Index) with SPSS 16.0 data processing. With the results of leadership style, organizational culture has no significant effect on job satisfaction, while work motivation has a significant effect on job satisfaction at PDAM Bengkayang Office.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation, Quantitative, Confirmatory

Abstrak: Kepuasan kerja merupakan bagian suatu perasaan yang sangat penting dalam pekerjaan. Jika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi maka akan memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode konfirmatori dengan pendekatan kuantitatif, dan menggunakan data primer dan data sekunder untuk metode pengumpulan data. tempat penelitian dilakukan di Kantor PDAM Bengkayang dengan populasi berjumlah 62 orang dengan teknik sensus. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan melakukan analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor PDAM Bengkayang. Dengan metode uji validitas dan reliabilitas data, uji kecukupan sampel (KMO), uji normalitas dan multikolinearitas, data analisis regresi linear berganda yakni R^2 (koefisien determinan), uji t (koefisien) dan uji F (Goodness of Fit Index) dengan olah data SPSS 16.0. Dengan hasil gaya kepemimpinan, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor PDAM Bengkayang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kuantitatif, Konfirmatori

LATAR BELAKANG

Pemimpin merupakan seseorang yang dapat menjadi panutan oleh karyawan. Oleh sebab itu setiap langkah atau perilaku pemimpin akan menjadi sebuah contoh untuk diteladankan. Berhasil atau tidaknya dalam perusahaan tersebut dalam mencapai kinerja yang baik ini ditentukan oleh seorang pemimpin. Dalam perusahaan yang melakukan kegiatan harus memiliki pemimpin yang dapat mengantisipasi masalah dan dapat mengarahkan organisasi tersebut agar dapat mencapai tujuannya. Di zaman sekarang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan ke arah pemimpin yang kreatif. Jadi pemimpin harus memiliki strategi kepemimpinan yang baik dengan cara memotivasi anggota tim, membangun komunikasi yang jujur dan terbuka atas ide-ide yang baru untuk mencapai tujuan mereka. Memimpin sekelompok orang membutuhkan rasa saling percaya, saling pengertian antara pemimpin dan

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 22, 2023; Accepted Agustus 16, 2023

* Hilaria Rini, hilaria181022@shantibhuana.ac.id

anggota tim dan untuk mencapainya pemimpin harus belajar untuk saling menghormati dan berkoneksi terhadap anggota tim.

Telah banyak penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja ini seperti di Batam yang berjudul tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cibavision Batam dan Surabaya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Namun penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja belum ada di Bengkayang. Maka dari itu dilakukan penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Pusat PDAM Bengkayang.

Adapun pertanyaan penelitian ini adalah 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Bengkayang? 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Bengkayang 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Bengkayang?.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut penelitian Anggraeni (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat menimbulkan motivasi seseorang berprestasi agar dapat mencapai tujuannya. Sukses atau tidaknya seseorang dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang di dapati oleh atasannya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan integritas tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk bersemangat yang disebut dengan motivasi.

Menurut Hidayat (2018) gaya kepemimpinan adalah pola pendekatan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin. Adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan instruksi, gaya kepemimpinan konsultan, gaya kepemimpinan partisipasi dan gaya kepemimpinan delegasi.

Menurut Jamaludin (2017), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan tindakan pemimpin dalam menjalankan tugas manajemen. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh

seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Setiawan (2019) menyatakan beberapa indikator gaya kepemimpinan yaitu 1) gaya kepemimpinan instruksi, 2) Gaya kepemimpinan konsultasi, 3) Gaya kepemimpinan partisipasi dan 4) Gaya kepemimpinan delegasi.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Hidayat (2018) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian dari masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang telah diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang digunakan untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah yang terkait.

Menurut Faisal dkk (2018) budaya organisasi adalah nilai yang dapat menjadikan pedoman sumber daya manusia yang digunakan untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian di dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi dapat memahami nilai-nilai yang ada dan mereka akan tahu bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku yang baik. Jika budaya organisasi berjalan dengan baik maka akan mendorong kinerja karyawan yang baik pula.

Menurut Sahervian (2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang disebarluaskan dalam organisasi yang digunakan untuk menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan ataupun konsumen. Untuk fungsi budaya organisasi yaitu menetapkan batasan perilaku, persepsi identitas sebagai organisasi, memperkuat komitmen, menjaga stabilitas organisasi dan memonitor mekanisme.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sahervian (2019) menyatakan beberapa indikator budaya organisasi yaitu 1) Inovasi dan pengambilan risiko, 2) Perhatian ke hal yang detail, 3) Berorientasi pada hasil, 4) Berorientasi pada orang, 5) Berorientasi pada tim, dan 6) Keagresifan.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Agus dan Ida (2008) motivasi merupakan suatu hal yang tidak bisa dilepaskan dari kinerja seseorang dalam perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berkaitan dengan kinerja. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan didasari adanya motivasi dari karyawan akan membuat mereka senang dalam bekerja, rela bekerja, mempunyai rasa memiliki, keinginan untuk berprestasi, dan keinginan untuk berkreaitivitas, sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Wahyudi (2019) motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Ada dua jenis penyebab timbulnya motivasi yaitu oleh dirinya sendiri (intrinsik atau internal) maupun pengaruh dari luar (ekstrinsik atau eksternal).

Menurut Hidayat (2018) motivasi kerja adalah sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan yang ingin di capai. Indikator motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wahyudi (2019) menyatakan beberapa indikator motivasi kerja yaitu 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan Penghargaan, dan 5) Kebutuhan aktualisasi.

Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman pada perusahaan ketika dalam melakukan pekerjaannya mendapatkan kepuasan kerja sesuai apa yang diinginkannya. Menurut Koesmono (2005) kepuasan merupakan perasaan dari seseorang terhadap keberhasilan yang telah diharapkan ini sudah dicapai dengan baik, sedangkan kerja adalah usaha dari seseorang dalam pencapaian dengan tujuan baik sehingga dapat memperoleh pendapatan.

Kepuasan kerja merupakan rasa gembira yang positif dari hasil penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman yang telah dilakukan oleh karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan penilaian, perasaan, sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaan dan memiliki hubungan yang baik terhadap lingkungan pekerjaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah pemuasan keinginan dan kebutuhan tertentu melalui kerja atau aktivitas kerja.

Menurut Susanto (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja ini sebagai suatu perasaan yang positif tentang pekerjaan dari seseorang. Jika seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi maka akan memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaan, sedangkan jika seseorang tersebut tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan.

Menurut Suartana (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja

dan atasan, menghormati aturan dan kebijakan organisasi, kepatuhan terhadap standar kerja dan sering hidup dalam kondisi kerja yang tidak memadai.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Fortuna (2016) menyebutkan beberapa indikator yaitu 1) Kepuasan terhadap gaji/kompensasi, 2) Kepuasan terhadap promosi, 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, 4) Kepuasan terhadap atasan dan 5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Jamaludin (2017), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan tindakan pemimpin dalam menjalankan tugas manajemen. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan Saputra dan Adnyani (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan hasil ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Kusumawati (2008) mengatakan kepemimpinan berfungsi untuk membangun dan memberikan motivasi kerja dengan hasil penelitian menemukan bahwa memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan : (Studi kasus Pada Rs Roemani Semarang) hasil ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Suartana (2014) dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan membuat kinerja karyawan lebih bersemangat. Selain itu akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi lagi. Dengan hasil penelitian menemukan bahwa yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan hasil ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Saputra dan Adnyani (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai, kepercayaan dan prinsip yang berfungsi untuk dasar sistem manajemen organisasi, serta praktik-praktik manajemen perilaku yang membantu untuk memperkuat prinsip-prinsip dasar. Dengan hasil penelitian menemukan bahwa yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan

Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan hasil ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Agus dan Ida (2008), budaya organisasi merupakan konsep yang dapat menjadi sarana untuk menilai relevansi tujuan organisasi, strategi dan dampak hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Ida dan Agus (2008) mengatakan motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk segala tujuan. Dengan hasil penelitian menemukan bahwa yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) hasil ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Walisah (2016) mengatakan budaya organisasi sebagai keyakinan, nilai-nilai dan sikap utama yang ada di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta dapat memperjelas tujuan dan arah strategi serta mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembangan modal, keuntungan dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Dengan hasil penelitian menemukan bahwa yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Cibavision Batam hasil ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian konfirmatoris dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab atau menguji hipotesis yang sudah ditetapkan berdasarkan tinjauan literatur. Penelitian ini dapat berupa angka dan analisis datanya bersifat statistik. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari responden. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah

karyawan PDAM. Penelitian ini menggunakan skala likert, dan terdapat lima (5) opsi yang telah disediakan seperti 1) Sangat Setuju, 2) Setuju, 3) Netral, 4) Tidak Setuju, 5) Sangat Tidak Setuju.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu non probability sampling. Non probability sampling adalah teknik pengambilan data atau sampel sehingga semua data kemungkinan terpilih menjadi sampel tidak sama besar.

Metode penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dan realibilitas, uji kecukupan sampel (KMO), uji kualitas data, yang terdiri dari uji normalitas dan multikolinieritas data dan uji hipotesis yang terdiri dari uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinan, uji t, uji F dan SPSS 16.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

No.	Demografi	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin: Pria Wanita Total:	42 Orang 20 Orang 62 Orang	67,7% 32,3% 100%
2.	Usia: <20 Tahun 21-25 Tahun 26-30 Tahun 31-40 Tahun > 40 Tahun Total :	1 3 Orang 5 Orang 37 Orang 16 Orang 62 Orang	1,6% 4,8% 8,1% 59,7% 25,8% 100%
3.	Pendidikan Terakhir: SMA/SMK Diploma Sarjana (S1) Magister (S2) Doktoral (S3) Total :	33 Orang 11 Orang 18 Orang 0 0 62 Orang	53,2% 17,7% 29,0% 0 0 100%
4.	Pendapatan Per/bulan: < Rp. 1.500.000 Rp. 1.500.000 – Rp. 2.500.000 Rp. 2.500.001 – Rp. 3.500.000 Rp. 3.500.001 – Rp. 4.500.000 Rp. 4.500.001 – Rp. 5.500.000 > Rp. 5.500.000 Total :	10 Orang 14 Orang 22 Orang 9 Orang 6 Orang 1 Orang 62 Orang	16,1% 22,6% 35,5% 14,5% 9,7% 1,6% 100%
5.	Lama Bekerja Di PDAM: < 1 Tahun 1-3 Tahun 4-6 Tahun 7-8 Tahun > 8 Tahun Total:	0 Orang 11 Orang 4 Orang 9 Orang 38 Orang 62 Orang	0 17,7% 6,5% 14,5% 61,3% 100%

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan total *correlation* pada pernyataan yang ada pada setiap variabel yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- Untuk variabel Gaya Kepemimpinan memiliki 4 pernyataan; (X1.1 0,869 valid), (X1.2 0,944 valid), (X1.3 0,919 valid) dan (X1.4 0,903 valid).
- Untuk variabel Budaya Organisasi memiliki 6 pernyataan; (X2.1 0,807 valid), (X2.2 0,750 valid), (X2.3 0,656 valid), (X2.4 0,800 valid), (X2.5 0,713 valid) dan (X2.6 0,774 valid).
- Untuk variabel Motivasi Kerja memiliki 5 pernyataan; (X3.1 0,881 valid), (X3.2 0,851 valid), (X3.3 0,917 valid), (X3.4 0,792 valid) dan (X3.5 0,928 valid).
- Untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki 5 pernyataan; (Y1 0,893 valid), (Y2 0,871 valid), (Y3 0,817 valid), (Y4 0,913 valid) dan (Y5 0,790 valid).

Seluruh data yang berasal dari *r* hitung dinyatakan valid, karena seluruh hasil uji statistik hitung tersebut lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,250.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Hasil Hitung Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,927	0,60	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,837	0,60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,917	0,60	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,909	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Pada tabel 1 di atas merupakan hasil uji reliabilitas yang dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki data *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60 dan dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Kecukupan Data

Tabel 2 Uji Kecukupan Data

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.831
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1.217E3
	df	190
	Sig.	.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,831 lebih besar dari 0,50. Dari hasil hitung tersebut dinyatakan bahwa uji kecukupan data penelitian ini telah terpenuhi.

Uji Kualitas Data (Uji Asumsi Klasik)

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
Normal Parameters ^a	Mean	4.13	3.77	3.85	3.85	3.76	4.06	4.08	3.74	4.05	4.15	3.66	3.97	3.84	3.42	3.87	3.44	3.37	3.89	3.73	3.76
	Std. Deviation	.949	.876	.807	.938	.670	.475	.581	.688	.474	.788	.701	.706	.860	.689	.842	.834	.880	.833	.803	
Most Extreme Differences	Absolute	.301	.392	.394	.368	.335	.425	.396	.348	.295	.427	.376	.373	.365	.234	.381	.265	.258	.356	.323	.344
	Positive	.183	.285	.300	.245	.262	.425	.394	.265	.286	.427	.289	.320	.297	.203	.313	.187	.188	.305	.242	.269
	Negative	-.301	-.392	-.394	-.368	-.335	-.396	-.348	-.295	-.331	-.376	-.373	-.365	-.234	-.381	-.265	-.258	-.356	-.323	-.344	
Kolmogorov-Smirnov Z		2.388	3.087	3.102	2.897	2.634	3.347	3.121	2.737	2.319	3.361	2.961	2.939	2.671	1.844	2.988	2.085	2.035	2.805	2.539	2.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000

^a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Pada tabel 4.4 hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat terlihat bahwa nilai signifikan pada setiap variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05. Namun masih tetap dapat dinyatakan asumsi normalitas tidak terpenuhi. Walaupun asumsi normalitas dalam penelitian ini tidak terpenuhi tetap digunakan untuk di analisis lebih lanjut, karena data yang digunakan dalam kategori sampel besar > 30 responden (Dodi dkk, 2018).

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Statistik Kolineritas		
Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,538	1,860
Budaya Organisasi	0,830	1,205
Motivasi Kerja	0,579	1,728
Nilai R ²	0,857	

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa variabel independen dalam penelitian ini telah terbebas dari multikoloneritas. Pernyataan ini dapat dilihat pada nilai *tolerance* variabel independen lebih dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10.

Uji Ketepatan Model

Tabel 5 Uji Ketepatan Model

Variabel Independen	R ²	Adjusted R ²	F	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja		
				β	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,857	0,850	116,213 (0,000)	0,030	0,442	0,400
Budaya Organisasi				0,049	0,899	0,660
Motivasi Kerja				0,889	13,643	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Pada uji ketepatan model regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis statistik ini menjelaskan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Analisis ini digunakan untuk memperkirakan nilai maksimal aktual pada ketepatan fungsi regresi yang dapat diukur melalui ketetapan model dilihat nilai koefisien determinan (R^2) dan pada nilai statistik *Goodness of Fit Indeks* (F) dan pada nilai statistik *Coefficient* (t).

Uji *Goodness of Fit Indeks* (F)

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 116,213 dengan nilai signifikan 0,000. Berdasarkan tabel F telah diperoleh nilai F tabel sebesar 2,76. Menurut kaidah pengujian:

- F hitung > F tabel ($116,213 > 2,76$) H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan begitu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan begitu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dapat disimpulkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja) berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Uji *Coefficient* (t)

Untuk melihat hasil statistik, dapat dilihat pada tabel 5 dari nilai t tabel dengan 0,05 (5%) dan nilai probabilitas sebesar 1,671.

Dari tabel 5 telah diketahui t hitung pada setiap variabel adalah sebagai berikut:

- Pada variabel gaya kepemimpinan (X1) $t = 0,442 < 1,671$ (H_0 diterima dan H_a ditolak). Nilai sig. = $0,660 > 0,05$ (variabel X1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y).
- Pada variabel budaya organisasi (X2) $t = 0,899 < 1,671$ (H_0 diterima dan H_a ditolak). Nilai sig. = $0,372 > 0,05$ (variabel X2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y).
- Pada variabel motivasi kerja (X3) $t = 13,643 > 1,671$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Nilai sig. $0,000 < 0,05$ (variabel X3 berpengaruh terhadap Y).

Uji Hipotesis

Tabel 6 Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
Hipotesis 1	Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.	Tidak Terdukung
Hipotesis 2	Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.	Tidak terdukung
Hipotesis 3	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	Terdukung

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor PDAM Kabupaten Bengkayang. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 penelitian tidak terdukung.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan mengenai budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor PDAM Kabupaten Bengkayang. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 penelitian tidak terdukung.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan mengenai motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor PDAM Kabupaten Bengkayang. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 penelitian terdukung.

PENUTUP

Dari hasil analisis regresi linear telah memperoleh hasil dalam penelitian ini dan dari analisis regresi linear beserta analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Hasil dari uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menyatakan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif pada kepuasan kerja (Y) karyawan di PDAM Bengkayang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan baik ataupun tidaknya maka tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil dari uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menyatakan pada variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PDAM Bengkayang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi baik ataupun tidak maka tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil dari uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menyatakan pada variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan di PDAM Bengkayang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang ada berdampak pada kepuasan kerja.

Berdasarkan pengalaman dari penelitian, terdapat beberapa keterbatasan selama proses penelitian dilakukan. Dengan adanya keterbatasan yang dialami, maka dapat menjadi bagian

penting untuk diperhatikan bagi peneliti selanjutnya. Adanya berbagai kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hanya terdapat tiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja.
2. Terdapat batasan pada penelitian ini yaitu hanya sebagian karyawan yang bekerja di PDAM Bengkayang yang dapat dijadikan populasi. Maka dari itu bagi penelitian selanjutnya dapat menambah atau mencari tempat penelitian yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak.

Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain yang sekiranya dapat dipengaruhi pada kepuasan kerja dan bagi penelitian selanjutnya untuk bisa memperoleh jumlah sampel yang lebih banyak lagi dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreani, P. (2015). " Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cola-Cola *Distribution* Surakarta."
- Brahmasari, Ida Ayu, Agus Suprayetno. (2008). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Hei Internasional Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10(2): 124-135.
- Faisal, Musnadi, S & Erni, H, N. (2018). "Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh," *Jurnal Magister Manajemen* 2(1): 123-134.
- Fortuna, Yoga. (2016). " Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta." *Jurnal Ekonomi* 18(3).
- Jamaludin, Agus. (2017). " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta." 3(3): 161-169.
- Hidayat, Rahmad, Teddy, C & Harry, P. Panjaitan. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir." 3(2)
- Koesmono, H. Teman. (2005). " Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7(2): 171-188.
- Sahervian, Reshy, S. (2019). " Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Laboratorium Pendidikan Ekonomi Mini Market Tania Tahun 2018." *Jurnal Pendidikan Bisnis & Ekonomi* 4(2).
- Saputra, I Gede, E, & Adnyani, I Gusti, A, D. (2017). " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-jurnal Manajemen Unud* 6(12):. 6592-6619.

- Setiawan, Dede, I & Ryani, Dhyan, P. (2019). " Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang." *Jurnal Samudra Ekonomi & Bisnis* 10(1).
- Suartana, I Wayan & Satyawati Ini Made, Ria. (2014). " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan." *Jurnal Akuntansi* 6(1):. 17-32.
- Susanto, Natalia. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Terbuka." 7(1).
- Wahyudi, Dedi, Wan. (2019). " Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):. 31-44.
- Walisah & Oktavianti. (2016). " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Cibavision Batam." 3(1):. 28-39