

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PDAM
TIRTA DHAHA KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH:

BETTA PERMATA SARI

NPM : 2012010156

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi Oleh :

BETTA PERMATA SARI
NPM : 2012010156

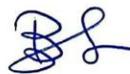
Judul :

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PDAM
TIRTA DHAHA KOTA KEDIRI**

Telah Disetujui Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal :

Pembimbing I



Dr.M.Bambang Agus S., S.IP.,M.M
NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Poniran Yudho Leksono.,M.M
NIDN. 0704047306

Skripsi Oleh :

BETTA PERMATA SARI
NPM : 2012010156

Judul :

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PDAM
TIRTA DHAHA KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan didepan Penitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 19 Juli 2024

Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr.M. Bambang Agus Sumantri, M.M.
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB,



Dr. Anin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : BETTA PERMATA SARI
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl lahir : Nganjuk/08 Januari 2002
NPM : 2012010156
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 09 Juli 2024

Yang Menyatakan



BETTA PERMATA SARI

NPM : 2012010156

MOTTO

Di Dunia Yang Penuh Dengan Ketidakpastian Ini,
Tuhan Adalah sebaik-baiknya Pelindung

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini Saya Persembahkan Kepada :

Allah SWT, yang telah memberikan Ridho-Nya sehingga Skripsi ini dapat selesai tepat waktu. Yang kedua untuk kedua orang tuaku serta Adik laki-lakiku, dan yang terakhir Untuk Semua Orang yang Menyayangi dan Mencintaiku.

Ucapan Terimakasih Istimewa juga saya berikan kepada Musik, KPOP, Motor dan Seluruh Sumber Inspirasi dan Semangat Saya dalam Proses Penyusunan Skripsi ini.

ABSTRAK

BETTA PERMATA SARI : Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP KEDIRI, 2024

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian ini didasarkan pada perlunya peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Dhaha. Faktor-faktor seperti Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Karyawan yang ada saat ini memerlukan peningkatan untuk mendorong kemajuan perusahaan ini di Kota Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Menilai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. (2) Menentukan apakah Budaya Organisasi yang berorientasi tim berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan. (3) Menilai pengaruh Motivasi dari pemimpin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (4) Meneliti apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh pada Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi yang dihubungkan dengan pengambilan sampel. Sampel penelitian terdiri dari 47 karyawan tetap. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan bagi karyawan dan pimpinan perusahaan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, serta saran untuk kemajuan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas ridho-Nya penyusunan tugas Skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pdam Tirta Dhaha Kota Kediri”**

Skripsi ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih yang setulus- tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.M. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua program studi Manajemen.
4. Dr. M. Bambang Agus Sumantri.,S.IP.,M.M Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menyusun skripsi ini.
5. Poniran Yudho Leksono, M.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar dalam menyusun skripsi ini.
6. Dosen pengajar dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara UNP Kediri.
7. Seluruh karyawan dan staff perusahaan Daerah Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri.
8. Bapak, Ibu dan Adikku, serta keluarga besar yang telah memberi dukungan, do'a, motivasi, dan materi.
9. Sahabat dan juga Teman-teman yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan motivasi.
10. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 30 Juni 2024

BETTA PERMATA SARI
NPM: 2012010156

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii

BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II : KAJIAN TEORI DAN PEMBAHASAN	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Kepuasan Kerja Karyawan	13
2. Gaya Kepemimpinan	16
3. Budaya Organisasi.....	20
4. Motivasi kerja.....	23
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	25
C. Kerangka Berpikir	27
1. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	27
2. Hubungan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	29
3. Hubungan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	30
4. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	31
D. Kerangka Konseptual	32

E. Hipotesis	34
BAB III : METODE PENELITIAN.....	35
A. Variabel penelitian.....	35
1. Identifikasi Variabel	35
2. Definisi Operasional Variabel	37
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	43
C. Tempat dan Waktu Penelitian	44
1. Tempat Penelitian	44
2. Waktu Penelitian	44
D. Populasi dan Sampel.....	45
1. Populasi	45
2. Sampel.....	45
E. Instrumen Penelitian.....	47
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	55
G. Teknik Analisis Data	57
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	64
1. Sejarah Singkat Dari Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri.....	64
2. Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri	66
3. Struktur Kepemilikan PDAM	69
4. Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri.....	71
5. Perencanaan dan Pengorganisasian.....	72
6. Program Kerja PDAM Bidang Kasub Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha.....	72
B. Deskripsi Responden	73
1. Karakteristik Responden	73
C. Deskripsi Data Variabel	76
1. Deskripsi Data Variabel Bebas	77
D. Analisis Data	94
1. Pengujian Asumsi Klasik	94
2. Analisis Regresi Linier Berganda	98
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	100
4. Uji Hipotesis	101

E. Pembahasan	104
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	104
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	106
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	107
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	109
 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	111
A. Simpulan.....	111
B. Saran	112
 DAFTAR PUSTAKA	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.....	71
Gambar 4. 2 Uji Normalitas	95

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	48
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	49
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen	53
Tabel 3. 4 Reliabilitas Instrumen Penelitian	55
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	73
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	74
Tabel 4. 3 Bagian / Sesi Responden.....	75
Tabel 4. 4 Lama Kerja Responden.....	76
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden.....	77
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden.....	82
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden.....	85
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden.....	90
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas.....	96
Tabel 4. 10 Uji Heteroskedastisitas	97
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	99
Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	101
Tabel 4. 13 Uji -t (Uji Parsial).....	102
Tabel 4. 14 Uji F (Uji Simultan).....	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum merujuk pada individu-individu yang dipekerjakan dan diorganisir dalam suatu organisasi untuk bertindak sebagai perencana dan pelaksana guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Maka dari itu, sangat penting apabila SDM perlu dikelola dengan baik, mencakup ketersediaan dan kompetensi mereka. Ketersediaan SDM sangat penting karena rasio tertentu dianggap sebagai pedoman dalam menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan, kuantitas sumber daya manusia sangat penting dalam menghitung efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketidaktepatan dalam penyediaan SDM, dapat menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efektif.

Sumber daya manusia adalah komponen kunci dalam setiap aktivitas perusahaan. Peran SDM sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, sehingga tidak dapat diabaikan begitu saja. SDM adalah sumber keunggulan kompetitif yang dapat menghadapi berbagai tantangan, dibandingkan dengan sumber daya lain seperti teknologi produk dan proses produksi yang kemampuannya semakin berkurang. (Sugiyanto, 2021). Sumber daya manusia adalah faktor utama dan paling penting dalam tahap pengembangan serta pencapaian tujuan organisasi.

Apabila dalam sebuah organisasi mempunyai modal besar, teknologi canggih, dan sumber daya alam yang melimpah tidak akan cukup bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa SDM yang kompeten dalam mengelola dan memanfaatkannya. Untuk itu peran penting sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting karena merekalah yang menjadi faktor utama dan menentukan keberhasilan organisasi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan badan usaha daerah yang bertugas mendistribusikan air bersih kepada masyarakat. PDAM beroperasi di seluruh provinsi, kabupaten, dan kota di Indonesia. PDAM adalah perusahaan daerah yang berada di bawah pengawasan serta pemantauan oleh aparat eksekutif dan legislatif daerah. Pengelolaan agar dapat memenuhi kebutuhan air bersih bisa dilaksanakan dengan berbagai cara, diterapkan dengan sarana prasarana yang ada. Di daerah perkotaan, sistem penyedia air bersih dapat dijalankan dengan sistem perpipaan dan non perpipaan. Sistem perpipaan diurus oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sementara non perpipaan diurus oleh masyarakat baik secara individu maupun kelompok.

Maka dari itu pengelolaan yang baik sangat diperlukan agar Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dhaha Kota Kediri dapat membantu mensejahterakan masyarakat secara menyeluruh, pengelolaan perusahaan yang baik tentu saja didasari oleh kepemimpinan yang baik pula. Pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk mengacu ke sikap, perilaku, dan kinerja karyawan untuk memastikan mereka memberikan kontribusi optimal dalam mencapai

tujuan perusahaan. Selain itu terciptanya Budaya Organisasi yang positif akan memberikan dampak pada kinerja karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan. Tidak hanya itu, Budaya Organisasi sangat berpengaruh dalam menentukan sikap dan perilaku karyawan, beberapa contoh Budaya Organisasi yang dapat membuat karyawan menjadi lebih dekat dan harmonis adalah saling bertegur sapa saat berpapasan satu sama lain, makan siang bersama, sholat berjamaah dan lain sebagainya. Bagaimana agar Budaya Organisasi dapat tercipta dengan baik? Gaya Kepemimpinan dan juga Motivasi dari seorang pemimpin dapat membantu terciptanya Budaya Organisasi yang baik. Gaya Kepimpinan yang tepat, Budaya Organisasi yang baik, serta karyawan yang termotivasi secara positif dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka terkhusus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dhaha Kota Kediri.

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang karyawan terpuaskan dengan hasil yang dicapai dari profesinya. Kepuasan kerja ini merupakan dampak dari evaluasi yang menentukan sejauh mana seseorang terpuaskan dengan nilai yang diperoleh dari pekerjaannya, serta membantu menilai seberapa besar kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja adalah kondisi emosional yang positif dan penuh harapan terhadap evaluasi kerja dan pengalaman kerja seseorang. (Padmanabhan, 2021). Kepuasan Kerja Karyawan merupakan penentu paling utama pada tingkat kesejahteraan dan kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup seberapa

tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan terhadap tempat kerjanya, hubungan dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas pekerjaan yang ada. Kepuasan Kerja bias menjadi reaksi yang mudah atau sulit terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kumpulan permasalahan di kalangan karyawan mengenai kenikmatan pekerjaan mereka. Pendapat luas mengenai pekerjaan seorang karyawan yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar (Firdaus, 2023). Nuraini (2022) menyatakan Kepuasan kerja merupakan milik seorang karyawan terkait dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja, aspek fisik (lingkungan kerja), dan faktor psikologis. Hal tersebut disokong oleh penelitian Murdih dkk (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Determinan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan” Sehingga dapat disarikan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, tercermin dalam perilaku serta penilaian positif atau negatif terhadapnya. Karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu agar karyawan dapat mencapai Kepuasan Kerja yang optimal, maka diperlukan sebuah kepemimpinan yang tepat, yang diikuti oleh budaya organisasi yang baik sehingga karyawan nyaman dan memiliki hubungan harmonis satu sama lain sehingga Kepuasan Kerja dapat diraih. Motivasi yang tinggi dalam individu karyawan sangat berpengaruh dalam

mencapai kepuasan kerja dibandingkan dengan motivasi dari luar atau orang lain.

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara pemimpin menggunakan perilaku untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan menuntun anggotanya. Setiap gaya kepemimpinan menetapkan bagaimana pemimpin merencanakan dan mengimplementasikan strategi untuk mendapatkan tujuan yang telah ditetapkan, sambil menyaksikan keinginan dari pihak yang berkepentingan dan memastikan kesejahteraan serta keamanan anggota timnya. Menurut Gary (2022) Gaya kepemimpinan merupakan cara untuk memahami bagaimana orang bekerja secara kolaboratif, sehingga mereka dapat saling memahami dan bersedia bekerja sama. Sedangkan menurut Sutikno (2020), Gaya kepemimpinan adalah suatu sistem dalam organisasi yang bertujuan untuk menggerakkan orang-orang di bawah kepemimpinannya agar mau melakukan sesuatu sesuai dengan arahan atau harapan pemimpin. Hidayat dkk (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak dan berperilaku untuk membuat perubahan dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja bersama dalam menjalankan tugas dan kewajiban untuk menjangkau tujuan perusahaan. Hal ini sinkron dengan penelitian Sanjaya dan Febrian (2024) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)”

Budaya identik dianggap sebagai ciri khas atau adat istiadat yang diyakini dan diterapkan oleh suatu suku tertentu. Namun, sebenarnya budaya tidak hanya berkaitan dengan suku, tetapi juga terdapat di dalam suatu organisasi. Sebutannya adalah Budaya Organisasi. Organisasi sendiri adalah kumpulan orang dengan latar belakang yang berbeda, tetapi bergabung menjadi satu untuk mencapai tujuan bersama. Sementara Budaya Organisasi adalah suatu sistem yang diyakini serta sikap yang berkembang di dalam sekelompok orang. Sikap-sikap bersama itu yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya Organisasi juga dapat dimengerti sebagai ideologi, nilai, kepercayaan, dan sikap yang terdapat di dalam sekelompok orang dengan latar belakang yang berbeda. Menurut Pramana (2022) Budaya Organisasi adalah kebersamaan para anggota organisasi untuk berperilaku yang sama baiknya di dalam maupun di luar organisasinya. Sedangkan menurut Menurut Musfiroh (2022) budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan bersama, dan makna yang diadopsi dalam suatu organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan membedakan organisasi dari yang lain. Identitas atau karakter utama dari budaya organisasi dijaga dan dilestarikan oleh organisasi. Amaral dkk (2023) menyatakan bahwa Budaya organisasi juga cukup mempengaruhi perkembangan perusahaan yang berkembang dari pertumbuhan ide yang tercipta oleh pimpinan perusahaan, selanjutnya tertanam ke anggota organisasi. Hal tersebut konsisten dengan temuan yang termuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Widya (2023) yang berjudul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PDAM Bengkayang”.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul pada individu, baik dengan kesadaran penuh maupun tanpa sadar, untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan khusus. Sementara itu, dalam aspek psikologi, motivasi adalah upaya untuk menggerakkan seseorang atau kelompok tertentu untuk melaksanakan dengan maksud meraih kepuasan atau mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Winardi (2018) Motivasi adalah kekuatan internal yang dimiliki oleh individu, yang dapat ditingkatkan baik oleh diri sendiri maupun oleh faktor eksternal seperti imbalan finansial dan non-finansial. Faktor-faktor ini dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap hasil kerjanya. Motivasi kerja adalah kesiapan untuk menunjukkan tingkat usaha yang tinggi demi mencapai agar berdampak pada tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi berbagai kebutuhan mereka.

Motivasi kerja adalah kemauan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan upaya maksimal, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi berbagai kebutuhan mereka. Kebutuhan muncul ketika ada ketidakseimbangan antara kepemilikan seseorang dan apa yang diharapkannya. Dorongan ini adalah kekuatan psikologi yang bertujuan untuk memenuhi aspirasi dan menggapai tujuan yang diharapkan dan memenuhi harapan individu (Rasyid, 2022). Menurut Dufreddin dalam Gabriella Ginting (2020) Motivasi adalah kekuatan intelektual yang mendorong individu untuk mencapai

tujuan. Hal ini merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya dalam melakukan aktivitas dengan maksimal dan mencapai hasil kerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang berkaitan dengan tujuan organisasi disebut motivasi kerja internal, sedangkan yang terkait dengan tujuan pemimpin disebut Motivasi Kerja eksternal. Bertambah baik kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan tersebut. Lazuardi dan Harahap (2024) menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah aspek yang menentukan tingkat usaha dan dedikasi yang disediakan oleh personil dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini konstan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Feny dan Setyawan (2024) yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Batam.”

Berdasarkan hasil dari observasi yang dilakukan 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. Dengan hasil observasi tersebut, peneliti berminat untuk menjalani penelitian tentang

“Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.”

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang diidentifikasi oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kurang tegasnya gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan memberikan dampak pada karyawan yang kurang disiplin dalam jam kerja, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Budaya organisasi perusahaan tidak dapat menciptakan suasana kerja produktif sehingga memberikan kurangnya kesadaran yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan seperti reward ataupun *punishment* yang tidak merata sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, maka peneliti merumuskan batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan dibatasi pada pendekatan perilaku seorang pemimpin kepada karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Variabel budaya organisasi hanya dibatasi oleh faktor apa saja yang mempengaruhi budaya organisasi dalam menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Variabel motivasi kerja dibatasi oleh faktor kebutuhan karyawan dalam mencapai kepuasan kerja .
4. Penelitian ini sebagian besar meneliti karyawan tetap PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.

D. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disebutkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara persial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri?
2. Apakah budaya organisasi dapat berorientasi pada tim secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri?
3. Apakah motivasi yang diberikan oleh pemimpin PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri kepada karyawan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri?
4. Apakah kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja pada PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan memberikan manfaat bagi yang membutuhkan. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui Motivasi yang diberikan oleh pemimpin PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri kepada karyawan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja pada PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan memberikan manfaat bagi penggunanya. Manfaatnya penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan bahwa hasil penelitian dapat menjadi gambaran bagi PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri untuk terus mengalami peningkatan dalam mengelola kinerja karyawan melalui Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pada pekerjaannya dan memotivasi karyawan.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, pemahaman, dan pengalaman praktis dalam manajemen karyawan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, dan dapat diterapkan dalam pelatihan untuk mengimplementasikan teori-teori yang dipelajari di perkuliahan ke dalam kehidupan kerja sehari-hari.

2. Kegunaan Secara Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman para peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Perusahaan, dan Motivasi Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (*Literature review MSDM*). *JEMSI*, 5(2).
- Arianty, Nel. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14 (2), 1693-7619
- Ananda, R., & Handayani, S. (2024). Peran Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesy*, 7(1), 80–93.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Dewi, Ni Nyoman Cipta dan Panuju, Redi. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sma Dwijendra Denpasar. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*. 6(2), 85-98.
- Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran Motivasi sebagai Mediasi dalam Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(1), 38-59.
- Dias, A. F., Foeh, J. E., Man, S., Ayu, D., & Penulis, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674.
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.” *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- 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.

- Fitriani, Sugeng, & Sari, N. P. I. P. (2024). Pengaruh Ketegangan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Prudential Kota Gajah. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(1).
- Handaru, A. W., & Ajiningtyasasih, N. (2011). Hubungan antara budaya organisasi dan motivasi dengan pengembangan karir pegawai di Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 2(2), 18-33.
- Hasibuan, N., Bagus H., Alvin Fahlevi. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Manajemen (JASMIEN)*, 3(2), 135-141.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasnawati, Muchtar S., Muchlis Ruslan. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*. Gowa: Pustaka Almada.
- 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.
- Gary, Y. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (7 ed.). Jakarta: Indeks Yukl.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (10 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kariyamin, Nasir Hamzah, and Niniek Lantara. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Tata Kelola* 7(1):10–18.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(1), 125–134.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murdi, Nuraeni, & Yusuf, M. (2024). Determinan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. *JEMSI*, 5(3).

- Muhlis, M. (2018). Pelatihan dan Pemativasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45-56.
- Pambudi, P. G., Sutarman, A., & Habibie, P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Trigon mitra Anugrah Jakarta. *Journal of Management Studies*, 75.
- Pratama, F., & Putra Prasetya, B. (2024). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Badan Wakaf Al-Qur'an Cabang Yogyakarta. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 2(2), 85-92.
- Paramananda, Nyoman. 2021. "Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium* 7(1):23–37.
- Rasyid, O. N. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 344–356.
- Rini, H., & Widya, P. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PDAM Bengkayang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 138–150.
- Rivai & Ramly. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Setyawan, A. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Batam. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(1).
- Sivanissa, N., Azizah, H., & Khardyla, N. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*. Penerbit Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Intelegensia Media.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Human Resources and Facility Management Directorate. Media Bisnis*, 12(2), 127–132.

Wibowo. (2013). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.