

## **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

### **Alzen**

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
[alzen@umsu.ac.id](mailto:alzen@umsu.ac.id)

### **Amirul Syah**

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
[amirulsyah@umsu.ac.id](mailto:amirulsyah@umsu.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan metode kuantitatif dengan populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, menggunakan teknik sampling random dimana jumlah populasi diambil secara acak dengan menggunakan rumus slovin terdapat 73 sampel. Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket (kuesioner). Penelitian ini dilakukan dengan berbagai argumentasi disertai dengan pengujian menggunakan teknik analisis data, regresi linier berganda, uji t, uji F serta koefisien determinasi. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja**

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi dapat mewujudkan cita-cita dan tujuannya, dipengaruhi oleh pimpinan, baik dari sifat pemimpin itu sendiri maupun gaya kepemimpinan yang Dijalankannya.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 170) Kepimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana tugas ini dapat di lakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin juga harus mampu mengelola pola pikir para bawahannya yang berfungsi sebagai simbol kesatuan moral sebagai sebuah usaha mengekspresikan etika kerja dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. produktivitas individu maupun organisasi, oleh karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama dimana tujuan organisasi dapat digerakan dan dicapai.(Mandala, 2017)

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perlukan motivasi dari atasan kepada bawahannya. Masalah motivasi adalah dorongan utama seorang karyawan,yang mempunyai pengaruh untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut maka setiap perusahaan harus dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Jufrizen, 2017)

Bentuk motivasi lain yang dapat di berikan oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah dengan pemberian penghargaan maupun insentif sehingga tujuan perusahaan dapat tersampaikan dengan baik kepada para karyawannya. Pada Kantor Pusat PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirtanadi Sumatera Utara penulis melakukan observasi langsung dan pengamatan serta wawancara kepada para karyawan PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat aparat eksekutif maupun legislatif daerah.

Dalam tercapainya pelayanan publik PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kabupaten/kota harus memiliki Kinerja karyawan sangat baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui motivasi kerja, kepemimpinan maupun kesempatan pengembangan karir.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja men cerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut tiffin dalam Sutrisno (2009, hal. 76) mengemukakan kepuasan kerja

berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan respon positif serta memiliki faktor yang dapat mempengaruhi. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2009, hal. 203) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat-ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan dan Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. Indikator kepuasan kerja yang efektif menunjukkan peranan penting. Kepuasan kerja akan sangat berpengaruh di dalam jalannya kinerja di dalam suatu perusahaan Menurut Smith, Kendall, dan Hullin dalam (Mangkunegara 2017, hal 126) indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal, yaitu Kerja, Pengawasan, Upah, Promosi, dan Rekan kerja

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Soetopo (2016, hal 210) menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok.

Menurut Thoah (2016, hal 49) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan adalah sifat atau perilaku seorang pemimpin terhadap bawahannya dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasikan untuk melaksanakan peraturan yang sudah diberlakukan perusahaan sehingga tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan salah satu respon positif serta memiliki faktor yang dapat mempengaruhi. Menurut Kartono (2014 hal. 36) bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan yaitu Kapasitas, Prestasi, Tanggung jawab, Partisipasi, Status.

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan penting. Kepemimpinan dalam perusahaan indikator merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi. Menurut Kartono (2014, hal 34) Gaya Kepemimpinan memiliki 5 indikator yaitu Sifat, Kebiasaan, Temperamen, Watak, dan Kepribadian.

### **Motivasi**

Perilaku kerja seseorang itu pada hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan perusahaan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Gultom, 2014)

Mangkunegara (2017, hal. 102) menyatakan bahwa, pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan dalam pemimpin, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhinya termasuk salah satunya adalah motivasi menurut Wahjosumidjo dalam (Sunyoto 2015, hal 12) ada tujuh yaitu Promosi, Prestasi Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Tanggung jawab, Pengakuan, dan Keberhasilan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tentang teori motivasi di atas, yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan instrumen pada penelitian ini adalah teori motivasi menurut Mc.Clelland dalam (hasibuan, 2010 hal. 111) korelasinya dengan motivasi karyawan adalah bahwasanya karyawan mempunyai cadangan energi potensial . bagaimana energi ini digunakan tergantung pada peluang. Motivasi kerja adalah faktor – faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai dinas perindustrian, perdagangan, dan pasar yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Mc. Clelland dalam (hasibuan, 2010 hal. 112) membagi tiga kebutuhan manusia yang menjadi indikator motivasi kerja yaitu Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Afiliasi, dan Kebutuhan akan Kekuasaan

### **METODE**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan metode kuantitatif dengan populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, menggunakan teknik sampling random dimana jumlah populasi yaitu terdapat 272 karyawan diambil secara acak dengan menggunakan rumus slovin terdapat 73 sampel. Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket (kuesioner). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yakni data mengenai pendapat responden tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja yang diperoleh secara langsung pada responden dengan memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner .Penelitian ini dilakukan dengan berbagai argumentasi disertai dengan pengujian menggunakan teknik analisis data uji asmsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f serta koefisien determinasi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 73 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang

bekerja di PDAM Tirtandi Sumatera utara. penelitian ini penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisis data agar dapat menghasilkan penelitian yang bermanfaat. Untuk mendapatkan data yang tepat, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan dan pedoman untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

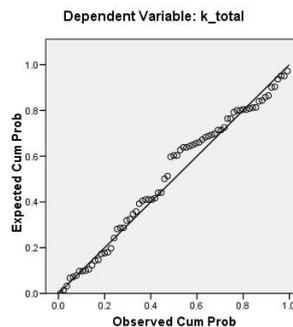
### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

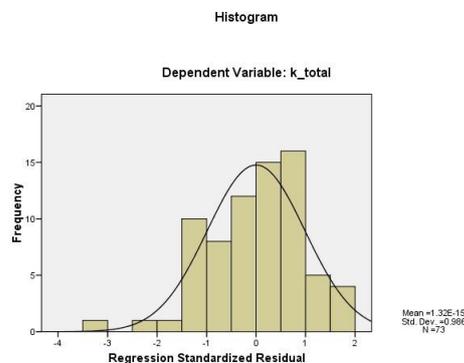
Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1. Uji Normalitas *Probability Plot (P-Plot)***

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.



**Gambar 2. Uji Normalitas Histogram**

Tampilan histogram terlihat pada gambar 2 bahwa kurva dependent dan regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng. Hasil tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi unsur normalitas, sehingga dapat diuji lebih lanjut.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance*. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya.

**Tabel 1. Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

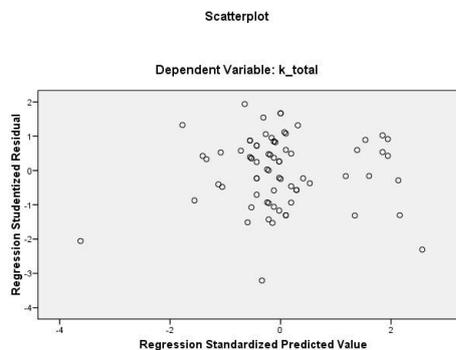
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,725	3,394		2,571	,012		
	Gaya K.	,516	,144	,486	3,583	,001	,337	2,969
	Motivasi	,226	,102	,301	2,220	,030	,337	2,969

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Jika dilihat pada tabel 1 diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing – masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu  $0,337 < 1$  atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu  $2,969 < 10$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur dan secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

### Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Analisis regresi disusun untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

**Tabel 2. Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8,725	3,394		2,571	,012		
	Gaya K.	,516	,144	,486	3,583	,001	,337	2,969
	Motivasi	,226	,102	,301	2,220	,030	,337	2,969

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan tabel 1 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = 8,725 + 0,516 X_1 + 0,226 X_2$ . Nilai konstanta sebesar 8,725 menunjukkan variabel independent yaitu Gaya kepemimpinan dan Motivasi dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstanta akan tetap senilai 8,725 %. 0,516 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan 100% maka nilai kepuasan kerja akan bertambah 5,16%. 0,226 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 100% maka nilai kepuasan kerja akan bertambah 2,26 %.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan data dan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS.

Uji hipotesis juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun secara parsial.

### Uji Parsial (Uji-T)

salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang

diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y. data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun t tabel = 1,66 (lihat tabel t untuk N=73).

**Tabel 3. Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,725	3,394		2,571	,012		
	Gaya K.	,516	,144	,486	3,583	,001	,337	2,969
	Motivasi	,226	,102	,301	2,220	,030	,337	2,969

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2020

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai hubungan yang berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja.

Dilihat dari tabel 3 dapat diketahui variabel X1 yaitu Gaya Kepemimpinan memiliki signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Dari tabel 3 pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai thitung  $3,583 \geq t_{tabel} 1,666$  dengan probabilitas sig  $0,001 \leq 0,05$ . Berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

### **Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai hubungan yang berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja.

Dilihat dari tabel 3 dapat diketahui variabel X2 yaitu Motivasi memiliki signifikan sebesar 0,030 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Dari tabel 3 pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai thitung  $2,220 \geq t_{tabel} 1,666$  dengan probabilitas sig  $0,030 \leq 0,05$ . Berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini

**Tabel 4 Hasil Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407,501	2	203,750	45,604	,000 <sup>a</sup>
	Residual	312,746	70	4,468		
	Total	720,247	72			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2020

Dilihat dari tabel 4 kepuasan kerja dengan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  45,604  $F_{tabel}$  3,13 dengan probabilitas sig  $0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan terhadap Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5 Determinasi Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752(a)	,566	,553	2,114

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100 \% \\
 &= (0,752)^2 \times 100 \% \\
 &= 56,6\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,566 atau senilai 56,6%. variasi variabel kinerja karyawan ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **PEMBAHASAN**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Hasil dari analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja**

Dalam penelitian terdapat pengaruh variabel X1 (Gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 3,583 > t\text{-tabel} = 1,666$  yang artinya terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dengan Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja**

Dalam penelitian terdapat pengaruh variabel X2 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 2,220 > t\text{-tabel} = 1,666$  yang artinya terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,030 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,030 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja**

Dalam penelitian ini Gaya kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai f-hitung = dari t-tabel yaitu  $F\text{hitung} = 45,604 > F\text{-tabel} = 3,13$  yang artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Kemudian juga bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,566 atau senilai 56,6% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Gaya kepemimpinan dan Motivasi) terhadap variabel terikat sunyot(Kepuasan kerja) sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan

Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera dengan  $t_{hitung} 3,583 > t_{tabel} 1,666$

Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera dengan  $t_{hitung} 2,220 > t_{tabel} 1,666$

Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera dengan nilai  $f_{hitung} 45,604 \geq f_{tabel} 3,13$

### DAFTAR PUSTAKA

- Gultom, Dedek Kurniawan (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PESERO) Tbk MEDAN". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Farisi. S, J Irnawati, M Fahmi - *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- Hasibuan, Malayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar., Irfan, & Manurung, saprinal (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan: Umsu Press.
- Jufrizen (2017), "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Madani Medan". *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mandala, Nanda (2017) "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PTPN 3 Medan" Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Soetopo, Hendayat (2016). *Perilaku Organisasi*, Malang: Pt Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, Danang (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia* Yogyakarta, Caps.
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Thoha, Miftah (2016) *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.