

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 BULUNGAN

Oleh:

Nurul Faradila¹

Isyana Emita²

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: JL. Kemanggisan Utama, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Jakarta Barat, DKI
Jakarta (11480).

Korespondensi Penulis: faradilanurul12@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze the positive and significant influence of partial and simultaneous leadership style and organizational culture on the level of employee job satisfaction. By using quantitative methods, 45 people were sampled in this study. Based on the results of the analysis of all independent variables, namely leadership style and organizational culture, all statement items have a validity coefficient greater than r table 0.3. so that the items are valid and suitable for use as measuring instruments in research, each variable Leadership Style (X_1), Organizational Culture (x_2), and Job Satisfaction (Y) has a Cronbach's alpha value > 0.60 then the questionnaire statement in this study is declared reliable, the results show a significance value greater than 0.05 and the data is normally distributed, the VIF value of the Leadership Style (X_1) and Organizational Culture (X_2) variables is $53.078 > 10$ and the tolerance value is $0.019 < 0.1$ then the data has a multicollinearity correlation, together affecting job satisfaction, the calculated F value is greater than the F table, namely $1252.213 > 3.22$ with a significance value of $0.00 < 0.05$ and an R Square coefficient value (R^2) of 0.984 or 98.4%. So it can be concluded that the magnitude of the influence of the leadership style and organizational culture variables on employee job satisfaction is 0.984 (98.4%).*

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 BULUNGAN

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Job Satisfaction.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, 45 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang seluruh item pernyataan mempunyai koefisien validitas lebih besar dari r tabel 0.3. sehingga item-item tersebut valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian, masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (x_2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki hasil nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka pernyataan kuesioner pada penelitian ini dinyatakan reliabel, hasil menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan data berdistribusi normal, nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) adalah $53,078 > 10$ dan nilai tolerance value $0,019 < 0,1$ maka data tersebut terjadi kolerasi multikolinieritas, secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $1252,213 > 3,22$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,984 atau 98,4%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,984 (98,4%).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

LATAR BELAKANG

Di era kemajuan teknologi yang pesat ini, peran PLN menjadi sangat vital dalam mendukung aktivitas sehari-hari masyarakat Indonesia, di mana listrik telah menjadi kebutuhan mendasar, terutama bagi organisasi. Kemajuan teknologi telah membawa perubahan besar dalam dunia organisasi, yang kini menghadapi tingkat kompleksitas dan persaingan bisnis yang semakin tinggi. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan dan bersaing secara efektif demi kelangsungan hidup mereka. Manajemen di setiap perusahaan harus memiliki sikap yang positif terhadap perubahan agar dapat menjalankan organisasi dengan efektif dan efisien. Pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada. Mengelola SDM dalam suatu organisasi bukanlah tugas yang mudah, karena organisasi

terdiri dari berbagai komponen seperti pekerja, pemimpin, dan struktur organisasi. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan perlu membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan atasan.

Nilai adalah tolok ukur keyakinan dan perilaku yang dipegang oleh suatu kelompok, yang secara umum menjadi bagian dari budaya kerja dalam mewujudkan visi dan misinya. Nilai juga merupakan patokan untuk menilai kebaikan dan kebenaran. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan seringkali sulit karena hal ini sangat bergantung pada kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya atau kondisi kerjanya, dan ini secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja, perilaku kewargaan organisasi, loyalitas pelanggan, tingkat ketidakhadiran, tingkat pergantian karyawan, dan dinamika lingkungan kerja. Selain itu, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi dasar yang dianggap penting dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam menjadi bagian dari organisasi.

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai tujuan atau visi yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan, di sisi lain, merujuk pada pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi sikap dan tindakan para pengikutnya. Gaya kepemimpinan ini bersifat dinamis dan dapat berubah tergantung pada jumlah dan karakteristik pengikut, situasi, dan cara berpikir. Seorang pemimpin harus mampu mengadopsi berbagai gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi para pengikutnya secara efektif. Saat mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas anggota kelompoknya, pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang tepat karena setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Di sisi lain, perusahaan memiliki visi dan misi yang harus diikuti oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan perusahaan, sehingga keduanya dapat tercapai secara efektif.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, selain dari pengaruh gaya kepemimpinan. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 BULUNGAN

sekumpulan asumsi penting yang dikembangkan, ditemukan, atau diciptakan oleh suatu kelompok dalam upayanya menangani tantangan eksternal dan mengintegrasikan elemen-elemen internal, yang kemudian menjadi dasar keberhasilan organisasi. Budaya ini dianggap sah dan layak untuk dijadikan pedoman, sehingga perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi. Nilai-nilai utama yang dipegang dan disebarluaskan dalam organisasi, serta menjadi pedoman filosofi kerja bagi karyawan, dikenal sebagai budaya organisasi, budaya perusahaan, atau budaya kerja. Nilai-nilai ini menjadi karakteristik tersendiri bagi organisasi ketika karyawan mulai memahaminya. Keyakinan dan prinsip-prinsip yang membentuk karakter mereka kemudian diubah menjadi perilaku kerja sehari-hari. Perusahaan dengan jumlah karyawan yang besar akan sangat diuntungkan oleh adanya budaya yang kuat, karena budaya ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan positif ini akan menghasilkan pengalaman kerja yang menyenangkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani masyarakat di seluruh nusantara. Perusahaan berkomitmen untuk menyediakan layanan ketenagalistrikan yang dapat diterima secara internasional dan memiliki misi “untuk diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang memberikan pertumbuhan dan perkembangan, keunggulan, dan kepercayaan dengan mengandalkan potensi manusia.” Berdasarkan visi tersebut, PT PLN (Persero) setiap tahunnya terus melakukan perbaikan baik secara internal maupun eksternal, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan visi PT PLN (Persero) yaitu menjalankan usaha ketenagalistrikan dan terkait lainnya dengan membahagiakan pelanggan, anggota, dan pemegang saham.

Dalam penelitian ini ditetapkan dua variabel independen yaitu; Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebagai variabel yang digunakan untuk mengukur Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, peneliti merasa ada dua hal yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan dikatakan penting karena menyangkut nyaman atau tidak nyamannya seseorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, dan budaya organisasi juga dikatakan penting karena menjadi dasar para karyawan bertindak dalam bekerja setiap harinya dalam perusahaan

tersebut yang menciptakan toleransi antar sesama karyawan dan membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya dan pengembangan potensi individu ini sangat bergantung kepada bagaimana perusahaan membentuk pengembangan karir karyawan, hal ini sangat berpengaruh pada budaya perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada masalah tersebut dengan mengambil judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bulungan”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan pada rumusan masalah sebagai berikut: pertama, apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bulungan; kedua, apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan yang sama; dan ketiga, apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Bulungan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Bulungan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan (variabel independen X1) dan budaya organisasi (variabel independen X2) terhadap kepuasan kerja (variabel dependen Y) di kalangan karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Bulungan. Metode ini dipilih karena mampu mengumpulkan data secara sistematis dan objektif melalui kuesioner skala Likert 5 poin, yang memungkinkan pengukuran sikap dan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di tempat kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bulungan. Sampel penelitian sebanyak 45 orang, dipilih menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi yang kecil dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data adalah dengan data primer dan data sekunder. Analisis regresi berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan dalam penelitian ini

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 BULUNGAN

untuk menguji sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, serta untuk mengidentifikasi interaksi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel X1 (gaya kepemimpinan), 10 pernyataan untuk variabel X2 (budaya organisasi), dan 10 pernyataan untuk variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Kuesioner ini diberikan kepada 45 responden yang merupakan sampel penelitian, dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk tabel ceklis. Dari hasil pengolahan data, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 71,1% responden adalah laki-laki dan 28,9% adalah perempuan. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 30-35 tahun (37,8%), diikuti oleh rentang usia 25-30 tahun (24,4%). Adapun berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki gelar S1 (64,4%), diikuti oleh D3 (26,7%), S2 (6,7%), dan SLTA (2,2%). Data ini dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memberikan gambaran demografis responden serta hubungan antara variabel yang diteliti.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner secara akurat mengukur variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menghubungkan skor setiap item pernyataan dengan skor total untuk semua item menggunakan metode Korelasi Pearson Product Moment. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi (R hitung) yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,294, yang berarti semua item valid. variabel Gaya Kepemimpinan (X1), seluruh item pernyataan memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari 0,294, dengan kisaran antara 0,833 hingga 0,915, menunjukkan bahwa semua item valid. Demikian pula, pada tabel IV.5 untuk variabel Budaya Organisasi (X2), nilai R hitung berkisar antara 0,825 hingga 0,918, dan semua item juga valid. Untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) pada tabel IV.6, nilai R hitung berkisar antara 0,860 hingga 0,913, yang menunjukkan validitas seluruh item.

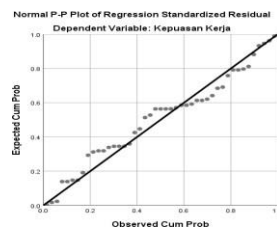
Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi kuesioner dalam mengukur pengaruh variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Keputusan mengenai reliabilitas didasarkan pada nilai *Cronbach's Alpha* dengan ambang batas 0,60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka variabel dianggap reliabel, sedangkan jika nilai tersebut lebih kecil dari 0,60, variabel dianggap belum reliabel. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,976, yang jauh lebih tinggi dari 0,60, membuktikan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner ini reliabel. Pada variabel Budaya Organisasi (X2), nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,967 juga menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Untuk variabel Kepuasan Kerja (Y), nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,970 memperkuat kesimpulan bahwa seluruh pernyataan pada variabel ini dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran datanya mengikuti atau mendekati distribusi normal.



Gambar 1. Grafik normalitas data

Dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikasinya $> 0,05$ dikatakan normal dan titik berada mengelilingi garis secara diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antar variabel independen. Jika $VIF > 10$ dan $tolerance < 0,1$ hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$ hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 BULUNGAN

Tabel 1. Uji multikolinieritas

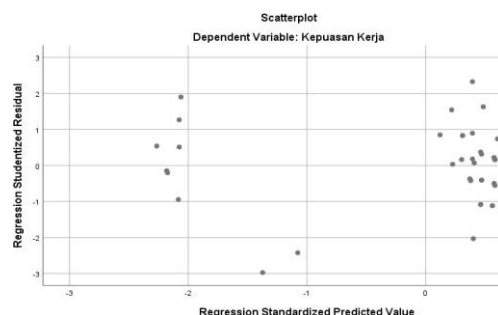
		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-.870	.822		-1.058	.296	
	Gaya Kepemimpinan	.078	.099	.113	.784	.438	.019 53.078
	Budaya Organisasi	.897	.147	.880	6.092	.000	.019 53.078

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah $53,078 > 10$ dan nilai tolerance value $0,019 < 0,1$ maka data tersebut terjadi kolerasi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan investigasi realistik. Suatu model regresi tidak dianggap mengalami heteroskedastisitas dalam analisis grafik apabila titik-titiknya tersebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y serta tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas.



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, Gambar di atas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan menyebar baik ke atas maupun ke seberang dibawah nol pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS versi 25.

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 2. Uji t variabel X₁ terhadap Y

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-.943	1.115		-.845	.403
	Gaya Kepemimpinan	.678	.019	.984	36.621	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari data di atas dan pengolahan data SPSS dapat diketahui :

thitung = 36,621

ttabel = 2,01

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai thitung > ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Jika nilai thitung < ttabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak sehingga variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel IV.11, yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung (36,621) > ttabel (2,01), dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai 36,621 lebih besar dari 2,01 menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan Ha diterima (Ho ditolak), artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

b) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 3. Uji t variabel X₂ terhadap Y

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-.775	.810		-.957	.344
	Budaya Organisasi	1.011	.020	.992	50.264	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari data di atas dan pengolahan data SPSS dapat diketahui :

thitung = 50,264

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 BULUNGAN

$t_{tabel} = 2,01$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} (50,264) $> t_{tabel}$ (2,01), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai 50,264 lebih besar dari 2,01 menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_a diterima (H_0 ditolak), artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Uji F

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5038.699	2	2519.350	1252.213	.000 ^b
	Residual	84.501	42	2.012		
	Total	5123.200	44			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Dari data di atas dan pengolahan data SPSS dapat diketahui :

$F_{hitung} = 1252,213$

$F_{tabel} = 3,22$

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan f_{hitung} 1252,213 $>$ nilai f_{tabel} 3,22. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Besarnya variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas ditunjukkan dengan koefisien determinasi. Dengan kata lain, ukuran seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen disebut koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi ditentukan oleh nilai R square seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.984	.983	1.41842
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan				

Berdasarkan tabel di atas dipengaruhi nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,984 atau 98,4%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,984 (98,4%).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Wilayah Bulungan. Gaya kepemimpinan memiliki nilai thitung sebesar 36,621 yang lebih besar dari ttabel 2,01 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh nyata antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan budaya organisasi, yang memiliki thitung sebesar 50,264, juga lebih besar dari ttabel 2,01 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yang mendukung temuan ini menyatakan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa gabungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 1252,213, jauh di atas Ftabel sebesar 3,22. Dengan nilai R-Square sebesar 98,4%, dapat disimpulkan bahwa 98,4% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 BULUNGAN

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini, Berdasarkan analisis pengelolaan data yang dilakukan menggunakan SPSS Versi 25, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di PT. PLN (PERSERO) UP3 Bulungan sudah berjalan dengan baik, di mana budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Kesimpulan ini menegaskan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Djunaidi, M. et al. (2020). Analisis Kepuasan Pelanggan Dengan Pendekatan Fuzzy Service Quality Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 4(3), 139–146.
- Djunaidi, M. et al. (2020). Analisis Kepuasan Pelanggan Dengan Pendekatan Fuzzy Service Quality Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 4(3), 139–146.
- Kurniawan, M. B., & Yulastina, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Public Corner*, 16(1), 58–78. <https://doi.org/10.24929/fisip.v16i1.1620>
- Kurniawan, M. B., & Yulastina, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Public Corner*, 16(1), 58–78. <https://doi.org/10.24929/fisip.v16i1.1620>
- Manurung, O. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spritual, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Universitas Islam Sumatera Utara. *Disertasi*, 1–235. Retrieved from <http://repository.uinsu.ac.id/11998/%0Ahttp://repository.uinsu.ac.id/11998/1/Disertasi>

- MARGOLANG, D. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pdam tirtanadi sunggal medan.
- Mutiara, I. (2022). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Poso Tahun 2022.
- Nasir, M. et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akrab Juara*, 1(April), 1–11. Retrieved from <https://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1001>
- Nasir, M. et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akrab Juara*, 1(April), 1–11. Retrieved from <https://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1001>
- Ojak Manurung.pdf Mutiara, I. (2022). *Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Poso Tahun 2022*.
- Oktaresya, Li. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat rumbai barat kota pekanbaru*. 1–97
- Tambunan, L. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anjur Nauli Medan. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 7(1). <https://doi.org/10.51827/jiaa.v7i1.46>
- Yeni Kumala Santir. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*, 5(December), 118–138.
- Yeni Kumala Santir. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*, 5(December), 118–138.