

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Manuntung di Kota Balikpapan

Yemisa Melsinti Kia¹, Syahril Hasan², Tutik Yuliani³
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan
yemisamelsintikia@gmail.com

ABSTRACT

The presence of human resources in a company is crucial, which necessitates focusing on aspects related to employees. The purpose of this study is to examine the influence of Leadership, Discipline, and Motivation on Employee Job Satisfaction at PDAM Tirta Manuntung, Balikpapan City. This study employs a quantitative approach. The sampling technique was conducted using a Likert scale and involved 79 employees of PDAM Tirta Manuntung, Balikpapan City, as respondents. Data analysis in this study was performed using the SmartPLS method. Data collection was carried out through a questionnaire designed based on the Likert scale to assess employees' perceptions of leadership, work discipline, and motivation variables. The results of the study show that the leadership variable has a significant effect on employee job satisfaction at PDAM Tirta Manuntung, Balikpapan City. The work discipline variable has no significant effect on employee job satisfaction at PDAM Balikpapan City, and the motivation variable has a significant effect on employee job satisfaction at PDAM Tirta Manuntung, Balikpapan City.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction

ABSTRAK

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting sehingga mengharuskan adanya fokus pada aspek-aspek yang berkaitan dengan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh aspek Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan skala Likert dan melibatkan 79 karyawan PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan sebagai responden. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode SmartPLS. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dirancang berdasarkan skala Likert untuk menilai persepsi karyawan terhadap variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan. Variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Balikpapan dan variabel motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Ketersediaan air bersih adalah aspek fundamental dalam kehidupan masyarakat, khususnya di kota besar seperti Balikpapan, Kalimantan Timur. Sebagai pusat ekonomi dan industri strategis di Indonesia bagian timur, kota ini mengalami

pertumbuhan populasi yang signifikan, dengan jumlah penduduk yang mencapai lebih dari 700 ribu jiwa. Hal ini menjadikan kebutuhan akan layanan air bersih yang memadai semakin mendesak.

PDAM Tirta Manuntung Balikpapan menjadi penyedia utama layanan air bersih di kota tersebut. Namun, operasional PDAM kerap menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, infrastruktur distribusi yang belum optimal, serta kendala teknis lainnya. Situasi ini memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan, di mana kepuasan kerja karyawan PDAM menjadi salah satu faktor penting yang berdampak pada performa layanan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis hubungan antara penyediaan air bersih dan tingkat kepuasan kerja karyawan PDAM.

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengaruh dan dukungan pemimpin. Berdasarkan penelitian (Hasan, Diwyarthi, et al., 2022) kepemimpinan adalah penggunaan kekuasaan untuk mengarahkan aktivitas bawahan guna mencapai sasaran. (Fattah & Hasan, 2023) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, di mana karyawan merasa didukung dan dihargai dalam menjalankan tugas, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Namun, penelitian Rivaldo dan Ratnasari (2020) menunjukkan hasil berbeda, di mana kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Hasan, 2016), disiplin merupakan kemampuan individu atau kelompok untuk mematuhi aturan serta melakukan tindakan yang diperlukan meskipun tanpa instruksi langsung. (Hasan et al., 2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, Putri dan Kustini (2021) (Hasan, Made Santi, et al., 2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi juga menjadi variabel penting dalam kepuasan kerja. Sebayang dan (Hasan, 2016; Yunita Yunita, 2021) menjelaskan bahwa motivasi adalah kebutuhan dasar yang berperan sebagai pendorong untuk memenuhi keinginan individu. Penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi berdampak positif pada kepuasan kerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, (Nunik & Aprih, 2022) menemukan hasil berbeda, di mana motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan. Berdasarkan uraian empiris di atas, maka dapat penulis simpulkan yang menjadi rumusan masalahnya yaitu (1) Apakah variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan?, (2) Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan?, (3) Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan?

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

(Hasan, Diwyarthi, et al., 2022; Supihati, 2014)) Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan positif atau negatif terkait tanggung jawab, lingkungan kerja, hubungan antar rekan, dan penghargaan yang diterima. ((Hasan, 2024a); Lestari & Ilyas, 2019) kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu menemukan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja rendah dapat mengakibatkan absensi, keterlambatan, dan kesehatan mental. (Hasibuan, 2019) mengemukakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja: Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaannya, Moral kerja, Kedisiplinan, dan Prestasi kerja.

Kepemimpinan

(Fattah & Hasan, 2024) Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang individu untuk memengaruhi perilaku orang lain di lingkungan kerja melalui penggunaan kekuasaan. Kekuasaan ini mencakup kapasitas untuk membimbing dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan tugas tertentu. ((Hasan et al., 2024)Sintani *et al.*, 2022) kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat diukur menggunakan teori (Syahril, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat satu dimensi tolak ukur yaitu: Pengambilan keputusan, Komunikasi dan Delegasi tugas

Disiplin

(Siagian, 2023) Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. (Siagian, 2023)(Hasan et al., 2024) Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tolak ukur motivasi yang disebutkan oleh (Sutrisno, 2023)(Hasan, 2024b) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Sutrisno, 2009). (Prastyo & Santoso, 2021)(Supihati, 2014) motivasi merupakan gabungan dari berbagai kekuatan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, yang berperan dalam mendorong seseorang untuk memulai, mengarahkan, serta menjaga konsistensi dalam bekerja. Dimensi dan indikator lingkungan kerja yang diuraikan oleh (Sedarmayanti, 2016)(C.H Dethan et al., 2023)

yakni struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama tim dan kelancaran komunikasi.

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, serta motivasi kepada karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Adam et al., 2021) (Marwat et al., 2022) mendukung hal ini dengan menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi dan kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah merupakan kemampuan individu atau kelompok untuk menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah serta inisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan bahkan tanpa adanya perintah langsung. Penelitian yang dilakukan oleh (Septyarini & Tupen, 2022) menunjukkan adanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan kebutuhan mendasar yang berfungsi sebagai insentif untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan dasar individu. Dalam motivasi dapat membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2018). Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, menghasilkan jumlah sampel sebanyak 79 responden. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) berbasis Parsial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi Smart-PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

Data Responden	Jumlah	Persentase
Sampel Yang Dapat Digunakan	79	100%
Total	79	100%
Berdasarkan Usia	Jumlah	Persentase
<19 Tahun	4	5%

20 - 25 Tahun	54	68%
26 - 30 Tahun	17	22%
31 - 40 Tahun	2	3%
> 50 Tahun	2	3%
Total	79	100%
Berdasarkan Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	43	54%
Perempuan	36	46%
Total	79	100%
Berdasarkan Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	7	9%
1 - 2 Tahun	53	67%
3-4 Tahun	17	22%
> 5 Tahun	2	3%
Total	79	100%
Berdasarkan Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP Sederajat	1	1%
SMA/Sederajat	56	71%
Diploma Sederajat	11	14%
S1	10	13%
S2	2	3%
Jumlah	79	100%
Berdasarkan Status	Jumlah	Persentase (%)
Sudah Menikah	13	16%
Belum Menikah	66	84%
Jumlah	79	100%

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

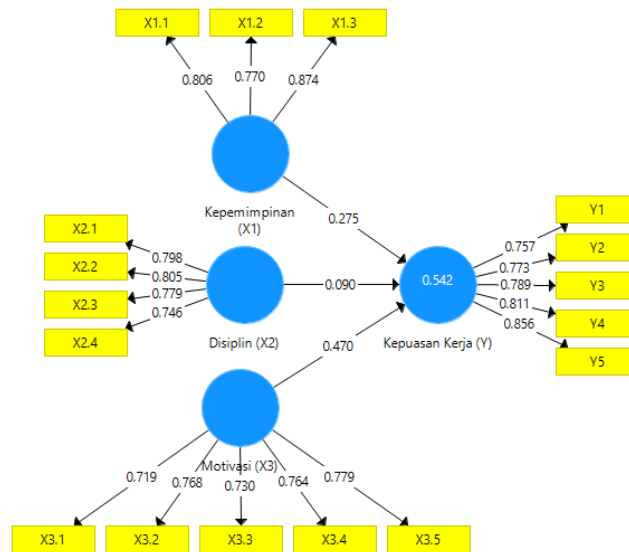
Analisis Pengukuran Outer Model

Data yang diperoleh dari responden akan dianalisis menggunakan teknik Partial Least Square (PLS). Uji validitas dilakukan dengan mengacu pada dua indikator utama, yaitu Convergent Reliability dan Discriminant Validity, guna memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan mampu menghasilkan data yang valid dan reliabel.

Uji Validitas

Validitas Konvergen

Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini menyatakan bahwa suatu variabel dianggap reliabel jika setiap indikator pada outer loading memiliki nilai antara > 0,5 hingga 0,7. Jika sebuah indikator memenuhi kriteria uji, proses analisis dapat dilanjutkan. Namun, jika ada indikator yang tidak memenuhi kriteria tersebut, indikator tersebut harus dihapus atau dikeluarkan dari penelitian.



Gambar 1. Loading Factor Model

Sebelum melaksanakan uji hipotesis, model yang digunakan harus melalui uji instrumen dengan menguji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan Smart-PLS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Outer Loading

	Kepuasan Kerja (Y)	Kepemimpinan (X1)	Disiplin (X2)	Motivasi (X3)
X1.1		0.806		
X1.2		0.77		
X1.3		0.874		
X2.1			0.798	
X2.2			0.805	
X2.3			0.779	
X2.4			0.746	
X3.1				0.719
X3.2				0.768
X3.3				0.73
X3.4				0.764
X3.5				0.779
Y1	0.757			
Y2	0.773			
Y3	0.789			
Y4	0.811			
Y5	0.856			

Sumber: *Output Smart-PLS yang Diolah (2024)*

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, seluruh indikator memiliki nilai loading factor > 0,70, sehingga nilai outer loading telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, dan seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menilai *relibilitas* konstruk yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 2. Construct Reliabilty And Validty

Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan (X1)	0.858	0.669	0.751
Disiplin (X2)	0.863	0.612	0.789
Motivasi (X3)	0.867	0.566	0.808
Kepuasan Kerja (Y)	0.898	0.637	0.857

Sumber: *Output Smart-PLS yang Diolah (2024)*

Berdasarkan hasil *composite reliability* dan Cronbach's alpha pada tabel di atas, nilai *composite reliability* telah melebihi 0,70, sehingga seluruh variabel dapat dikategorikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Selain itu, nilai Cronbach's alpha juga lebih dari 0,70, yang menunjukkan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE untuk setiap konstruk > 0,50 sehingga variabel komunikasi, motivasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja tersebut valid atau memiliki *convergent validity* yang baik. Konstruk dengan validitas yang baik di persyaratan AVE harus di atas 0,50 (Ghozali, 2021).

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Tahap selanjutnya adalah pengujian *inner model*. Metode yang digunakan adalah dengan menghitung nilai *R-Square* (R^2), *Effect Size* (F^2) dan *Path Coefficients*.

R-Square (R^2)

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.

Tabel 3. Nilai R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,542	0,523

Sumber: *Output Smart-PLS yang Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R-Square* sebesar 0,521 atau 52,1%, dan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,523 atau 52,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin, dan motivasi dapat menjelaskan 52,3% varians dari variabel kepuasan kerja, sementara 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja berada pada tingkat moderat.

Effect Size (F²)

Setelah diketahui nilai R-Square, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui besarnya Nilai Effect Size (F²) digunakan untuk menginterpretasikan besarnya pengaruh variabel laten pada model struktural. Nilai Effect Size sebesar 0,02 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang lemah, sebesar 0,15 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang medium dan sebesar 0,35 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang besar.

Tabel 4. Effect Size (F²)

	Kepuasan Kerja (Y)	Komunikasi (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)
Kepuasan Kerja (Y)				
Kepemimpinan (X1)	0,087			
Disiplin (X2)	0,007			
Motivasi (X3)	0,245			

Sumber: Output Smart-PLS yang Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai R-Square sebesar 0,521 atau 52,1%, dan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,523 atau 52,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 52,3% varians dari variabel kepuasan kerja, sementara 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja berada pada tingkat moderat.

Model FIT

Uji Model FIT dilakukan dengan melihat nilai Standardized Root Mean Square (SRMR) dan nilai Normal Fit Index (NFI). Nilai SRMR dikatakan baik apabila memiliki nilai > 0,08 dan nilai NFI yang baik harus memiliki nilai > 0,90.

Tabel 5. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.116	0.116
d_ULS	2.072	2.072
d_G	1.439	1.439
Chi-Square	467.022	467.022
NFI	0.527	0.527

Sumber: Output Smart-PLS yang Diolah (2024)

Hasil Model FIT sebagaimana di atas dapat dijelaskan bahwa nilai SRMR dapat dikatakan baik karena skornya berada di atas >0,08 atau 0,116. Sedangkan nilai NFI pada tabel di atas diketahui memiliki nilai <0,90 atau sebesar 0,527. Dengan demikian

dapat diketahui bahwa terdapat ketidakcocokan model atau kecocokan model dinyatakan tidak baik.

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis akan melakukan perbandingan antara t statistic dengan t tabel untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian inner model. Nilai signifikan p-value 0,05 (5%) maka t statistic > nilai t tabel (1,196).

Tabel 6. Nilai Pengujian *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X1) -> (Y)	0.275	0.274	0.111	2.483	0.013
(X2) -> (Y)	0.09	0.101	0.123	0.732	0.464
(X3) -> (Y)	0.47	0.468	0.139	3.393	0.001

Hasil penelitian ini menyajikan data yang diperoleh dari pengumpulan kuesioner. Berdasarkan pengolahan data, diketahui variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah penjelasan mengenai pengaruh antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Manungtung Kota Balikpapan

Hipotesis pertama menguji apakah variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,013 atau lebih kecil dari 0,05. Serta nilai t statistik sebesar 2,483 atau lebih besar dari 1,96. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh dan signifikan secara parsial sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan, indikator dengan tingkat sangat setuju paling tinggi berada pada pengambilan keputusan, delegasi tugas dan komunikasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adam et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. penelitian lain seperti yang dilakukan oleh (Rivaldo & Ratnasari, 2020) menunjukkan hasil yang berbeda, disitu menjelaskan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Manungtung Kota Balikpapan

Hipotesis kedua menguji apakah variabel Disiplin (X2) berpengaruh terhadap

variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,464 atau lebih besar dari 0,05. Serta nilai t statistik sebesar 0,732 atau lebih kecil dari 1,96. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin (X2) tidak mempunyai pengaruh secara parsial dan tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pada variabel disiplin, indikator dengan tingkat sangat setuju paling tinggi berada pada kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas sesuai waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan ketaatan terhadap prosedur keselamatan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Kustini, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun bertentangan dengan penelitian (Yuliani et al., 2024) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan

Hipotesis ketiga menguji apakah variabel Motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Serta nilai t statistik sebesar 3,393 atau lebih besar dari 1,96. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X3) mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pada variabel motivasi, indikator dengan tingkat sangat setuju paling tinggi berada pada kebutuhan fisiologis, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan sosial. Penelitian (Sebayang & Rajagukguk, 2020) mendukung bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tetapi, penelitian yang dilakukan oleh (Adinata & Turangan, 2023) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah disajikan dalam bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan, (2) Disiplin (X2) tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan dan (3) Motivasi (X3) memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan.

Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang nantinya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan kondusif, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tugas mereka.

Dengan kepuasan kerja yang tinggi, kinerja karyawan dapat meningkat, pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal, serta tujuan perusahaan dalam menyediakan akses air bersih yang berkualitas dapat tercapai secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, M., Yuliani, T., & Safitri. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- C.H Dethan, S., E. H. J. Foeh, J., & A. Manafe, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1460>
- Fattah, A., & Hasan, S. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Persepsi Dan Kemampuan Komunikasi Penggunaan Microsoft Teams 365 Terhadap Efektivitas Pembelajaran Mahasiswa. *Jurnal Edueco*, 6(1), 47–58. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.153>
- Fattah, A., & Hasan, S. (2024). Konsep Peran dan Pentingnya Organisasi Relawan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Terhadap Dimensi Sosial , Ekonomi , Lingkungan ,. *Journal of Digital Literacy and Volunteering*, 2(2), 91–96.
- Hasan, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman. *Jurnal Benefita*, 1(3), 134–145.
- Hasan, S. (2024a). *Kewirausahaan proses kreatifitas dan inovatif*. 01(December), 192.
- Hasan, S. (2024b). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3826–3833. <https://doi.org/10.56589/keizai.v3i2.292>
- Hasan, S., Diwyarthi, N. D. M. S., Nugroho, H., Santoso, A., Sarjana, S., Afandi, A., & Tarigan, B. A. (2022). Pengantar Manajemen. In M. M. Eka Purnama Sari, S.E. (Ed.), *Pengantar Manajemen* (01 ed.). PT. Global Eksekutif Teknologi. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8>
- Hasan, S., Fatta, A., & Nurlia, N. (2024). *Revolusi perilaku organisasi di era digital* (A. Gunawan & A. Saidah (eds.); 001 ed., Issue July). Eureka Media Aksara.
- Hasan, S., Made Santi, N. D., Nugroho, H., Muniarty, P., Amruddin, Santoso, A., Sarjana, S., Afandi, A., Puspito Sari, Y., AKhmad Tarigan, B., & Solehudin. (2022). Pengantar Manajemen. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi* (Issue September).
- Marwat, M. I., Khan, J. A., Dahman Alshehri, M., Ali, M. A., Hizbullah, Ali, H., & Assam,

- M. (2022). Sentiment Analysis of Product Reviews to Identify Deceptive Rating Information in Social Media: A SentiDeceptive Approach. *KSII Transactions on Internet and Information Systems*, 16(3), 830–860. <https://doi.org/10.3837/tiis.2022.03.005>
- Nunik, K., & Aprih, S. (2022). Employee Satisfaction: Determinants and Its Effect on Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 67–81. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i1.838>
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. M. Mita (ed.)). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sintani, L., Fachrurazi, Mulyadi, Nurcholifah, I., Fauziah, Hartono, S., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan Buku Refrensi*. 1–127.
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115677.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Syahril, S. (2019). Teori -teori kepemimpinan. *Ri'ayah*, 1–17.
- Yunita Yunita. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310–330.