JURNAL EKONOMI GLOBAL
Volume 1 No. 1 (2021) Juli - Desember

P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar

Muhammad Hamzih[1], Wahida Amrah[2]

[1] Dispora Provinsi Sulawesi Barat. Email: antybadaruddin91@gmail.com
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email Korespondensi: antybadaruddin91@gmail.com

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; (2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai; (4) Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah data kuantitatif. Objek penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Keberhasilan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja pada dasarnya merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Kinerja dikatakan baik apabila tingkat pencapaian hasil yang dikerjakan sesuai dengan standar organisasi perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dikatakan buruk jika hasil atas pelaksanaan tugas yang diemban tidak sesuai dengan standar dalam perusahaan. Dengan demikian Kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Dalam upaya untuk menciptakan kinerja yang optimal terhadap pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, masih terdapat kendala yaitu tingkat absensi menjadi acuan dalam pengukuran kinerja pegawai yang mengalami penurunan atau tidaknya. Dari kendala tersebut peranan pemimpin sangat berpengaruh langsung untuk melihat kinerja masing-masing pegawainya dikarenakan seorang pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan para pegawainya dalam rangka memacu pertumubuhan dan perkembangan kinerja pegawai dan sanggup membawa organisasi kearah sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Mulyadi dan Rivai (2009:337) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Handoko, 2003:209). Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung dari gaya kepemimpinan pada para atasannya, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan atau pekerjaan dari semua jabatannya yang ada dibawah tanggung jawabnya. Dalam suatu organisasi seseorang pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, diantaranya gaya kepemimpinan, yaitu Directive Leadership (Kepemimpinan yang instruktif), Supportive Leadership (Kepemimpinan yang mendukung), Partisipatif Leadership (Kepemimpinan yang partisipatif), Achievement Oriented Leadership (Kepemimpinan berorientasi pencapaian). Selain hal di atas faktor kepuasaan kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Mangkunegara (2009:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan yang mendapatkan kepuasaan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, ketidakhadiran dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Ketidakpuasaan bisa disebabkan kurangnya upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengambangan karir, penempatan kerja dan hubungan dengan pegawai lain. Ketidakpuasaan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar diperusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, karena karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan dan kepuasaan kerja, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Dessler (2009:46) kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang di bayar oleh perusahaan. Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya hal-hal tersebut diatas melalui berbagai permasalahan tesis tentang: ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Berawal dari latar belakang masalah, maka penulis akan mengemukakan permasalahan yang akan diuraikan lebih lanjut dalam studi ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar?

4. Apakah gaya kepemimpinan, kepuasaan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar?

Adapun alasan penulis melakukan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Dan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasaan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Path-Goal menjelaskan tentang perilaku pemimpin gaya direktif, gaya suportif, gaya partisipatif dan gaya orientasi prestasi mempengaruhi pengharapan ini. Sehingga mempengaruhi prestasi kerja bawahan dan kinerja bawahan. Dengan mempergunakan salah satu dari empat gaya tersebut, seorang pemimpin harus berusaha untuk mempengaruhi persepsi para bawahan dan mampu memberikan motivasi kepada mereka tentang kejelasan-kejelasan tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan efektif (Raharjo, 2006). Teori ini berkonsentrasi pada gaya kepemimpinan yang terkait dalam pencapaian kinerja pegawai yang efektif. Teori keadilan mengemukakan bahwa orang merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Teori keadilan yang membandingkan antara persepsi yang dicapai dengan kompensasi atau perhargaan yang diberikan oleh organisasi. Apabila prestasi pegawai sebanding dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi, maka motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dapat dioptimalkan. Jadi dengan kata lain, bila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan pegawai, maka pegawai akan merasa puas dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Pada kenyataannya, sebagian besar organisasi masih kurang menghargai keterampilan dan kemampuan seseorang, sehingga sering dijumpai pemberian kompensasi didasarkan pada senioritas bukan pada kemampuan seorang pegawai untuk mengembangkan ketrampilan yang dimilikinya.

Kondisi ini dapat mengakibatkan pegawai menjadi tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebab peningkatan ketrampilan tidak diimbangi dengan peningkatan kompensasi. Sebaliknya, kompensasi akan naik dengan sendirinya tanpa perlu meningkatkan ketrampilan. Hanya waktu yang dapat meningkatkan besarnya kompensasi, sehingga apabila kompensasi ditingkatkan, pegawai hanya termotivasi untuk sementara waktu, setelah itu kinerjanya akan kembali seperti semula. Agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya organsasi menggunakan ketrampilan sebagai dasar perhitungan kompenasi. Kepada pegawai juga perlu dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan, dihitung berdasarkan ketrampilan dan kemampuan mereka dalam mengembangkan ketrampilannya untuk menunjang penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya (Moeheriono, 2012:269). Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan hubungan gaya kepemimpinan, kepuasaan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Raharjo dan Nafisah (2006) menunjukkan bahwa kelima faktor gaya kepemimpinan (gaya partisipatif, gaya orientasi prestasi, gaya direktif, gaya supportif, dan gaya pengasuh) memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Kota Semarang. Herdiyanti (2010) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Gresik. Roscahyo (2013) secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratik, demokratik dan kendali bebas masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bertugas pada bagian rawat inap pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo. Chasanah (2008) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY. Devi (2009) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang.

Mardiani dan Dewi (2015) menunjukkan bahwa variabel kepuasaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank Kalsel. Dharmawan (2011) menunjukkan bahwa antara kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif pada Hotel Nikki Denpasar. Suryadharma (2016) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR. Nurcahyani dan Adnyani (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Meskipun terdapat beberapa penelitian yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasaan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun masih ada penelitian yang menunjukkan hasil yang bertentangan. Sukmasari (2011) menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPKAD berarti bahwa perbedaan kepemimpinan tidak mengakibatkan perubahan Kinerja Pegawai. Rosmiyati (2014) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Aini (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro klaten. Subakti (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan di Cafe X Bogor. Keran (2012) telah membuktikan tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang. Penelitian kompensasi di atas di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2014) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang terletak di Jl. Letjend. Hertasning Makassar, Sulawesi Selatan. Jenis data dalam penelitian adalah data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden sebanyak 192 orang. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskripsi. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui nilai mean. Uji kualitas data ini terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Dan terakhir dilakukan uji hipotesis untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terdiri dari uji koefisien determinasi (R2), uji regresi parsial (uji t) dan uji regresi simultan (uji F).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan karakteristik responden untuk jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada jumlah responden perempuan. Jumlah laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 137 orang atau 71,4% dari responden, sedangkan perempuan sebanyak 55 orang atau 28,6%. Ini berarti bahwa responden didominasi laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa umur responden yang kurang dari 25 tahun sebanyak 3 orang atau 1,6%, umur diantara 26-35 tahun berjumlah 36 orang atau 18,8%, umur 36-45 tahun berjumlah 26 orang atau 13,5%, umur 46-55 tahun berjumlah 95 orang atau 49,5% sedangkan umur diatas 56 tahun berjumlah 32 orang atau 16,7%. Ini berarti bahwa responden didominasi oleh umur antara 46-55 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 58 orang atau 30,2%, berpendidikan Diploma berjumlah 26 orang atau 13,5%, berpendidikan S1 berjumlah 96 orang atau 50.0%, berpendidikan S2 berjumlah 11 orang atau 5,7%, berpendidikan S3 berjumlah 1 orang atau 0.5%. Ini berarti bahwa responden didominasi memiliki pendidikan S1.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 39 orang atau 20,3%, masa kerja diantara 11-20 tahun berjumlah 16 orang atau 8,3%, masa kerja 21-30 tahun berjumlah 51 orang atau 26,6%, dan masa kerja lebih dari 30 tahun berjumlah 86 orang atau 44,8%. Ini berarti bahwa responden didominasi memiliki masa kerja lebih dari 30 tahun. Uji Valiidtas menunjukkan r-hitung lebih besar dari r-tabel maka dengan df= 190 (192-2) berarti r-tabel adalah 0,1191 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-

masing variabel penelitian dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel yang diteliti lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel atau handal.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF tidak lebih 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0.1, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitaas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan pola yang tidak jelas, yakni titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji hipotesis dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan untuk gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,014 dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,003 (sig. <0,05). Sedangkan uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 (sig. <0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai dalam arti semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan akan semakin baik pula kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan cara bagaimana seorang pemimpin itu memimpin perusahaannya. Jika pemimpin tersebut menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, maka bawahan akan secara suka rela dan senang hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika bawahan sudah merasa nyaman dan senang terhadap pekerjaannya, maka hasil kinerja pegawai tersebut juga akan baik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan searah antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dalam arti semakin tinggi kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Variabel kepuasaan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan variabel kepuasan kerja menempati urutan ketiga dari variabel bebas yang berpengaruh signifikan setelah kompensasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Hal tersebut mengandung arti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat. Variabel kompensasi juga merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan variabel kompensasi menempati urutan kedua setelah gaya kepemimpinan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Besar kontribusi sumbangan variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai sebesar 20,5% dan sisanya 79,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ketiga variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai berdasarkan penelitian yang menggunakan path goal leadership theory terhadap kinerja, hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki pengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja, hubungan searah antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai memiliki arti semakin tinggi kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Sedangkan hubungan kompensasi dan kinerja pegawai dapat memberikan kelayakan dan keadilan dalam pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Apabila diatur dengan cara yang benar, kompensasi akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai, memperoleh, mempertahankan, dan memelihara pegawai dengan baik, hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar artinya semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan akan semakin baik pula kinerja pegawai.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat. Dengan penyediaan kompensasi yang layak, karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, menjaga potensi pegawai dan menjadi faktor yang dapat menarik perhatian calon pegawai yang memenuhi syarat untuk bergabung.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

Maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) tergolong cukup bagus, untuk itu perlu dipertahankan. Namun melihat hasil kuesioner pada pernyataan Anda tepat waktu dalam mengabsen pada saat masuk kerja sampai pulang kerja pernyataan ini termasuk indikator kehadiran memberikan nilai rata-rata proporsi paling terkecil. Hal ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan, karena masih terdapat pegawai yang masih tidak disiplin dalam persoalan kehadiran.
2. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan gaya kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) tergolong baik, untuk itu perlu dipertahankan. Namun berdasarkan hasil temuan gaya kepemimpinan yang terkait pada pernyataan yang memberikan proporsi paling rendah adalah Pemimpin menentukan sasaran yang akan dicapai, mengharapkan pegawainya untuk berprestasi pada level yang paling tinggi dan secara terus menerus mencari pengembangan prestasi diri pernyataan ini termasuk dalam indiktor gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Hal ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan. Pemimpin hendaknya memberikan berupa workshop untuk pengembangan jati diri pegawai untuk memperoleh sasaran yang hendak akan dicapai dan pemimpin dalam hal ini dapat menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat kepada pegawainya untuk dapat memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) tergolong tinggi. Namun berdasarkan hasil temuan kepuasan kerja pegawai, pada pernyataan Anda merasa nyaman bekerja karena pimpinan mengawasi kondisi pegawainya pernyataan ini termasuk dalam indikator pengawasan. Hal ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki kepuasan kerja pegawai. Sebaiknya pegawai tidak merasa tertekan atas adanya pengawasan dari pimpinannya di kantor karena pengawasan itu merupakan salah bentuk tanggung jawab pimpinan terhadap pegawai guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan kompensasi pada PT. PLN (Persero) tergolong tinggi. Namun berdasarkan hasil temuan kompensasi, pada pernyataan Insentif yang anda terima memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan insentif yang layak dan adil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah indikator-indikator lainnya guna memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat.

Daftar Pustaka

Aini, Qurratul dan Herianto Sosilo. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasaan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP. dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta.

Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 94-103.

Bungatang, B. (2021). The Effect of Service Quality Elements on Customer Satisfaction. Golden Ratio of Marketing and Applied Psychology of Business, 1(2), 107-118.

Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng & DIY). Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.

Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia. Prenhallindo, Jakarta.

Devi, Eva Kris Diana. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang). Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.

Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Udayana, Denpasar.

Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Herdiyanti, Margono dan Umar. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Wacana Oktober 2010, Vol. 13 No. 4, Hal. 528-536.

Heslina, H., & Syahruni, A. (2021). The Influence of Information Technology, Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(1), 01-12.

Islamiah, N., Rahmatia, R., Paddu, H., & Zamhuri, M. Y. (2021). Direct and Indirect Effect of Macro Economic Factors in the West of Indonesia. Golden Ratio of Social Science and Education, 1(1), 13-24.

Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 104-116.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Keran, Kristina. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Esa Unggul, Jakarta.

Mangkunegara, A. Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mardiani, Any dan Maya Sari Dewi. 2015. Pengaruh Kepuasaan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3 No. 3, Hal. 269-279.

Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Rajawali Pers, Jakarta.

Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 84-93.

Mulyadi dan Rivai, Veithzal. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Rajawali Pers, Jakarta.

Nurcahyani, Ni Made dan I.G.A Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasaan Kerja sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No. 1, Hal. 500-532.

Permatasari, N., Anwar, S. R., & Rustham, A. T. P. (2021). The Relationship Between Perceived Emotional Intelligence and Late Adolescent Autonomy. Golden Ratio of Social Science and Education, 1(2), 73-84.

Raharjo, Susilo Toto dan Nafisah, Durrotun. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang). Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Juli 2006, Vol. 3 No. 2, Hal. 69-81.

Rizal, Muhamad, M Syafiie Idrus, Djumahir, Rahayu Mintarti. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies al Local Revenue Management in Kendari City. International Journal of Business and Management Invention, February 2014, Vol.3 No.2, pp. 73-74.

Roscahyo, Agung dan Prijati. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol. 2 No. 12, Hal. 1-16.

Rosmiyati, Rini. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 72-83.

Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 61-71.

Subakti, Gita Agung. 2013. Pengaruh Motivasi, Kepuasaan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Cafe X Bogor. Binus Business Review, November 2013, Vol. 4 No. 2, Hal. 596-606.

Sukmasari, Hentry. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasaan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.

Suryadharma, Riana dan Sintaasih. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (2016):335-358.

Taufan, M. Y., & Basalamah, A. (2021). Implementation of Teacher Social Competence in Improving Student Learning Motivation. Golden Ratio of Social Science and Education, 1(1), 25-36.