



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

Muhammad Hamzih^{1*}, Wahida Amrah²

¹ Dinas Pemuda dan Olahraga, Provinsi Sulawesi Barat. Email: antybadaruddin91@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi: antybadaruddin91@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to: (1) the effect of leadership style on employee performance; (2) To determine the effect of job satisfaction on employee performance; (3) To determine the effect of compensation to employee performance; (4) To determine jointly the influence of leadership style, job satisfaction and compensation to employee performance. Type of this research is quantitative data. The object of this research is PT. PLN (Persero) Region Sulselrabar. The sampling technique using census method that all employees of PT. PLN PLN (Persero) Region Sulselrabar. Methods of data collection is done by distributing questionnaires. The results showed that (1) style of leadership and significant positive effect on employee performance; (2) job satisfaction and significant positive effect on employee performance; (3) compensation positive and significant effect on employee performance; (4) leadership style, job satisfaction and compensation together positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Leadership, Employee Performance, Job Satisfaction, Compensation

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 (Dong & Phuong, 2018). 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 keberadaan 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 (Russell et al., 2018). 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 pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawai dan sanggup membawa organisasi kearah sasaran dalam jangka waktu yang sudah

ditetapkan. Meiyani & Putra (2019) 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 (Mappamiring et al., 2020). 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) (Nasir et al., 2020).

Selain hal di atas faktor kepuasan 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. Haerani et al (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. 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. Ketidakpuasan bisa disebabkan kurangnya upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, penempatan kerja dan hubungan dengan pegawai lain. Ketidakpuasan 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 (Murdifin, 2020; Gani, 2020; As' ad & Kamidin, 2020).

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 kepuasan kerja, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka (Stone et al., 2015). 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. Menurut Islam et al (2016) 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 maka penelitian ini tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Adapun latar belakang masalah, yang akan diuraikan lebih lanjut dalam penelitian 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, kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar?

Penelitian ini dilakukan 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, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

2. Tinjauan pustaka

2.1. *Path-goal Theory*

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 (House & Mitchell, 2019). 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. Teori ini berkonsentrasi pada gaya kepemimpinan yang terkait dalam pencapaian kinerja pegawai yang efektif.

2.2. Teori Keadilan

Teori keadilan mengemukakan bahwa orang merasa puas atau tidak puas (Arfah et al., 2020), 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 pekerjaannya. 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 penghargaan 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 (Hamid & Kurniawaty, 2020; Iestari Izaak, 2019). 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 (Lestari et al., 2020; Rina, 2020). Kondisi ini dapat mengakibatkan pegawai menjadi tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebab peningkatan keterampilan 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 organisasi menggunakan ketrampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. 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 (Löffler et al., 2018; Arifin & Putra, 2019).

2.3. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan hubungan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Raharjo dan Nafisah (2006) menunjukkan bahwa kelima faktor gaya kepemimpinan (gaya partisipatif, gaya orientasi prestasi, gaya direktif, gaya suportif,

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 kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank Kalsel. Selain itu, 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, kepuasan 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 didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amsal & 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 (R^2), uji regresi parsial (uji t) dan uji regresi simultan (uji F).

4. Pembahasan

4.1. Deskripsi Responden

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.

4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas 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 multikolinearitas. 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 heteroskedastisitas. 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 sukarela 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 kepuasan 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 kepuasan 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 juga 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

positif 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. Berdasarkan hasil penelitian tersebut 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 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.

5. Saran

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 indikator 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, Q., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap A Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. *urnal Manajemen Rumah Sakit*, 3(1).
- Amsal, C., & Rizal, G. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Hoho Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Arifin, M. Y. R. (2019). Perekonomian Nasional Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia. *CELEBES EQUILIBRUM JOURNAL*, 1(1), 26-31.
- Chasanah, N. (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 dan DIY) (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Devi, E. K. D. (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) (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Arfah, A., Olilingo, F. Z., Syaifuddin, S., Dahliah, D., Nurmianti, N., & Putra, A. H. P. K. (2020). Economics During Global Recession: Sharia-Economics as a Post COVID-19 Agenda. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1077-1085.
- As' ad, A., & Kamidin, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *CELEBES EQUILIBRUM JOURNAL*, 1(2), 34-43.
- Dong, L. N. T., & Phuong, N. N. D. (2018). Organizational justice, job satisfaction and organizational citizenship behavior in higher education institutions: A research proposition in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(3), 113-119. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.113>
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CELEBES EQUILIBRUM JOURNAL*, 1(2), 12-22.
- Haerani, S., Sumardi, Hakim, W., Hartini, & Putra, A. H. P. K. (2020). Structural Model of Developing Human Resources Performance: Empirical Study of Indonesia States Owned Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 211-221.
- Hamid, H., & Kurniawaty, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 58-67.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (2019). Path-Goal Theory of Leadership. In *Leadership*. <https://doi.org/10.2307/j.ctvp85tk.25>
- Islam, Z. ul, Bangish, S. B., Muhammad, H., & Jehan, A. S. (2016). The Impact of HR Practices on Job satisfaction: A Case Study of Hotel Industry in Pakistan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 3(1), 43-48. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2016.vol3.no1.43>.
- Istari, F. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 3(2), 15-25.
- Istari, S. D., Muhdaliha, E., & Putra, A. H. P. K. (2020). E-Commerce Performance Based on Knowledge Management and Organizational Innovativeness. *The Journal of Distribution Science*, 18(2), 49-58.
- Löffler, K., Goldgruber, J., & Hartinger, G. (2018). Moving towards a competence centre for geriatric medicine and care: Quality management and human resource management as major support factors. *Best Practice and Research: Clinical Anaesthesiology*, 32(1), 47-55. <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2018.04.003>
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237-248.
- Meiyani, E., & Putra, A. H. P. K. (2019). The relationship between islamic leadership on employee engagement distribution in FMCG industry: Anthropology business review. *Journal of Distribution Science*, 17(5), 19-28.
- Murdifin, I. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Danamon Cabang Makassar. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 23-33.
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *CELEBES EQUILIBRUM JOURNAL*, 1(2), 1-11.
- Rina, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 14-24.
- Russell, Z. A., Steffensen, D. S., Ellen, B. P., Zhang, L., Bishoff, J. D., & Ferris, G. R. (2018). High performance work practice implementation and employee impressions of line manager leadership. *Human Resource Management Review*, 28(3), 258-270. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.003>
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.002>