

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPDK BAKARU

The Effect Of Leadership Style, Compensation And Work Environment On Job Satisfaction Employees At Pt Pln (Persero) Updk Bakaru

FITRIANI K

E-mail : Fitriani14@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

This study aims to verify the impact of leadership style, compensation, and work environment on job satisfaction. The research method used is quantitative causal, in line with the research objectives. The study population was 71 people with a sample size of 71 respondents. Research data were collected using a questionnaire. Furthermore, the data were analyzed using multiple linear regression statistical data. The results showed that: 1) leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction. 2) compensation has a positive and significant impact on employee job satisfaction. 3) the work environment is no significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal, selaras dengan tujuan penelitian. Populasi penelitian sebanyak 71 orang dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden. Data Penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis dengan olah data statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan dalam era globalisasi dan perdagangan bebas semakin pesat. Sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia organisasi sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi tersebut. Sebagai implikasi dari semakin meningkatnya tingkat persaingan, tuntutan sumber daya manusia semakin meningkat pula. Karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mendapatkan hasil yang baik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Mengingat pentingnya peranan manusia dalam sebuah kegiatan organisasi maka hendaknya perlu diketahui kebutuhan para karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksud agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Para manajer dengan nilai kemanusiaan yang kuat beralasan bahwa kepuasan adalah sebuah sasaran yang sah dari sebuah organisasi. Bukan hanya karena kepuasan berhubungan secara negatif dengan kehadiran dan tingkat keluar masuknya karyawan, tetapi mereka beralasan bahwa organisasi mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang menantang dan memberikan penghargaan secara hakiki. Manajer harus dapat mengambil kesimpulan kepuasan kerja orang lain dengan pengamatan secara hati-hati dan menerjemahkan apa yang mereka katakan dan lakukan ketika ada kesempatan berbicara tentang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah sebuah penilaian dari karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosi yang dipersepsikan di tempat kerja. Kepuasan kerja betul-betul sebuah kumpulan dari sikap terhadap berbagai aspek yang berbeda dari pekerjaan itu dan konteks pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipahami sebagai suatu respon secara mental (perasaan) terhadap pekerjaannya.

Sehubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, maka adapun faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja meliputi: (a) faktor kepemimpinan, (Suhendra, 2007) menyatakan kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan atau harapan pimpinan. (b) faktor kompensasi (Grace Susanto, 2007) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa faktor kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara karyawan dan atasan. (c) faktor lingkungan kerja, faktor ini memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan (Johan, 2005).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh individu pada saat individu tersebut mencoba mempengaruhi perilaku individu lain. Gaya kepemimpinan yang ada dalam diri seorang pemimpin dalam suatu perusahaan berbeda-beda, dimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan Kemampuan dan Kepribadiannya.

Kompensasi merupakan istilah yang berhubungan dengan imbalan finansial yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja.

Meningkatnya jumlah karyawan yang keluar di perusahaan, dapat mengindikasikan rendahnya tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Meningkatnya jumlah karyawan keluar dari perusahaan dapat juga diindikasikan sebagai tindak lanjut/kebijakan perusahaan dalam mengefisienkan proses produksi.

PT PLN (Persero) UPDK Bakaru merupakan Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan Bakaru yang memiliki daerah kerja yang mencakup 2 Wilayah Provinsi yaitu Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang didalamnya terdiri dari 3 unit usaha yaitu, Pusat Listrik Bakaru yang berkedudukan di Desa Ulu Saddang Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Pusat Listrik Mamuju yang berkedudukan di jalan poros mamuju, Pusat Listrik Bili-Bili yang berkedudukan di jalan poros Sungguminasa Malino Km.30 Kabupaten Gowa.

PT PLN (Persero) sangat dibutuhkan masyarakat. Oleh karena itu, pengaturan gerak langkah kelistrikan sangat erat kaitannya dengan kebijakan pemerintah. Selain itu, pengaturan perindustrian listrik ke masyarakat harus diselenggarakan secara teratur dan terencana serta harus diarahkan demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

PT PLN (Persero) UPDK Bakaru mengelola proses-proses untuk merealisasikan produk atau proses produksi dan proses pendukung. Proses produksi menghasilkan produk yang

menambah nilai bagi perusahaan, sementara proses pendukung juga diperlukan untuk memberi nilai tambah bagi perusahaan secara tidak langsung.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan bisa dikatakan bahwa hampir seluruh karyawan setuju dengan penerapan kompensasi di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru, karena dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan, kedisiplinan dan kehati-hatian karyawan dalam bekerja. Dengan adanya masalah seperti adanya karyawan yang sering terlambat ke kantor, kurang maksimal dalam bekerja, kedisiplinan, pemanfaatan jam kerja yang tidak maksimal dapat dipengaruhi oleh ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan juga lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru.

Manager PT PLN (Persero) UPDK Bakaru terus meningkatkan kualitas perusahaan dengan melakukan mengontrol setiap karyawan dan memberikan kompensasi yang memang pantas untuk kualitas karyawan tersebut. Karena, ketika karyawan tersebut menerima apa yang memang sepatutnya diterima maka timbullah kepuasan dalam diri mereka sehingga dia bisa terus meningkatkan kinerjanya.

Dilihat dari kepuasan kerja, keadaan di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru sangat mendukung dari segi rekan kerja yang cukup terlihat harmonis dan membuat pegawai merasa nyaman dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dilihat dari segi pekerjaan itu sendiri, menurunnya kepuasan kerja karena terlalu banyaknya tuntutan dalam pekerjaan. Dilihat dari sikap atasan, banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai merasa tertekan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, khususnya dibidang-bidang tertentu.

Gaya kepemimpinan di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru dilihat dari segi pelaksanaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, namun tugas yang diberikan cukup banyak sehingga membuat para pegawai merasa kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang cukup nyaman bagi bawahannya.

Dilihat dari lingkungan kerja yang terjadi di lapangan, fasilitas kantor kurang memadai karyawan dalam melakukan pekerjaan. Komputer yang di sediakan oleh perusahaan masih terbilang sedikit sehingga karyawan harus membawa komputer/laptop sendiri. Hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mengakibatkan kepuasan kerja menurun yaitu printer yang digunakan kurang memadai dalam mencetak dokumen karena lama memproses data. Saat karyawan ingin melakukan percetakan dalam jumlah banyak, karyawan biasanya melakukan percetakan di koperasi. Hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Dilihat dari lingkungan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru dimana lingkungan kerja itu berperan penting dalam diri karyawan yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan sehingga lingkungan kerja betul-betul harus di perhatikan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT PLN (persero) UPDK Bakaru Jl. H. A. Muh.Arsyad No. 21 Kota Parepare. sampel dalam penelitian ini adalah 71 responden. Sugiono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel karena kurang dari 100.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya. Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat. Skor nilai penelitian ini merujuk pada skala likert, beberapa peneliti menganggap bahwa skala likert adalah skala pengukuran interval. Skala likert mempunyai atau lebih butir-butir pertanyaan yang dikombinasikan sehingga

membentuk sebuah skor/nilai yang mempresentasikan sifat individu, misalkan sikap, pengetahuan dan perilaku.

Adapun jenis data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data informasi yang berbentuk data dari hasil kuesioner atau pernyataan. Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu *person, place and paper*.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertama Analisis deskriptif digunakan untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisa teknik lainnya. Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Kedua Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Yang ketiga uji asumsi klasik digunakan untuk menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah. dan yang sah dan yang terakhir analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat secara linier dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Model ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Pengolahannya dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	koefisien korelasi	Signifikan	Kesimpulan
1	G1	0.615**	0.000	Valid
2	G2	0.562**	0.000	Valid
3	G3	0.740**	0.000	Valid
4	G4	0.749**	0.000	Valid
5	G5	0.473**	0.000	Valid
6	G6	0.379**	0.001	Valid

** Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan < 0,05 dan r hitung > r tabel (Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variable gaya kepemimpinan.

Tabel 2
Hasil uji validitas variabel Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikan	Kesimpulan
1	K1	0.666**	0.000	Valid
2	K2	0.392**	0.001	Valid
3	K3	0.728**	0.001	Valid
4	K4	0.612**	0.000	Valid
5	K5	0.650**	0.000	Valid

** Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel kompensasi memiliki nilai signifikan < 0,05 dan r hitung > r tabel (Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut

adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variable kompensasi.

Tabel 3
Hasil uji validitas variabel Lingkungan kerja (X3)

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Kesimpulan
1	L1	0.656**	0.000	Valid
2	L2	0.545**	0.000	Valid
3	L3	0.382**	0.001	Valid
4	L4	0.759**	0.000	Valid
5	L5	0.666**	0.000	Valid

** . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan $< 0,05$ dan r hitung $> r$ tabel (Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variable lingkungan kerja.

Tabel 4
Hasil uji validitas variable kepuasan kerja (Y)

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Kesimpulan
1	K1	0.473**	0.000	Valid
2	K2	0.590**	0.000	Valid
3	K3	0.646**	0.000	Valid
4	K4	0.504**	0.000	Valid
5	K5	0.400**	0.001	Valid
6	K6	0.547**	0.000	Valid

** . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan $< 0,05$ dan r hitung $> r$ tabel (Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variable kepuasan kerja.

Uji realibilitas

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian selain di uji validitas juga dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur keandalan kuisisioner, yaitu dengan menghitung koefisien *Cronbach Alpha*.

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Reliabilitas berbeda dengan validitas karena reliabilitas membahas tentang masalah konsistensi, sedangkan validitas membahas tentang ketepatan. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang reliabel akan menunjukkan instrumen yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Reabilitas suatu konstruk variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Jika *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka item pernyataan *reliabel*.
- 2) Jika *Cronbach's Alpha* < 0.6 maka item pernyataan tidak *reliabel*.

Tabel 5
Hasil Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Jumlah item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan	6	0.727	<i>Reliable</i>
Kompensasi	5	0.731	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	5	0.701	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	6	0.685	<i>Reliable</i>

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2020

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk jawaban atas pernyataan dan konsistensi jawaban dari butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,689 sampai dengan 0,7791 yang berarti nilai tersebut > 0,6.

Berdasarkan hasil uji validitas dan realibilitas atas semua variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang terdiri atas Gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3), dan kepuasan kerja (Y) sudah dinyatakan valid. sedangkan pengujian reabilitas Gaya kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) Lingkungan kerja (X_3) dan kepuasan kerja (Y) *realible*.

Uji normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test yang dapat dilihat pada yabel 5.12 berikut ini.

Tabel 6
Hasil uji Kolmogorof Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32762282
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.378
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6 uji normalitas One-Sampel Kolmogorov Smirnov dapat dilihat Asyam. Sig. (2-tailed) total keseluruhan 0,999 > 0,05 yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

Analisis regresi

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kepuasan kerja (Y). Besarnya pengaruh *independent variable* (gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja) dengan *dependent variable* (kepuasan kerja) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil coefficients regresi liner berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.389	2.619		.152	.880
	Gaya kepemimpinan	.509	.083	.467	6.122	.000
	Kompensasi	.733	.126	.720	5.824	.000
	lingkungan kerja	-.210	.143	-.183	-1.471	.146

Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,398 + 0,509 (X_1) + 0,733 (X_2) - 0,210 (X_3)$$

Keterangan:

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 0,398 artinya jika semua variabel indepen gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja bernilai 0 maka kepuasan kerja bernilai positif yaitu 0,398.

Koefisien gaya kepemimpinan 0,509 artinya bernilai positif jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1% maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,509 . hal ini menjelaskan jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan maka kepuasan kerja pun akan mengalami peningkatan.

Koefisien kompensasi 0,733 artinya bernilai positif jika kompensasi mengalami peningkatan 1% maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,733. hal ini menjelaskan jika kompensasi mengalami peningkatan maka kepuasan kerja pun akan mengalami peningkatan.

Koefisien lingkungan kerja -0,210 artinya jika kompensasi mengalami peningkatan 1% maka kepuasan kerja mengalami penurunan sebesar -0,210. hal ini menjelaskan jika kompensasi mengalami penurunan maka kepuasan kerja pun akan mengalami penurunan.

Uji Determinasi Ganda (R square)

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Hasil perhitungan koefisiensi nilai determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.603		1.357

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, kompensasi

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.787, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka satu 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel 14 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,620 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru adalah sebesar 62,0%. Sedangkan sisanya 38,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji F (simultan)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 9
Hasil uji signifikansi simultan uji F
Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.929	3	66.976	36.370	.000 ^a
	Residual	123.381	67	1.842		
	Total	324.310	70			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian tabel 9 tabel Anova diatas diketahui besarnya nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian jika diuji secara simultan maka terdapat pengaruh dari seluruh variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Berdasarkan perbandingan f hitung dan f tabel dapat kita lihat bahwa nilai f hitung $36.370 > f$ tabel yakni 2.74 jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil statistik penelitian uji f, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja). Dasar keputusan uji t adalah sebagai berikut :

- Jika nilai Signifikansi < tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka terdapat pengaruh signifikan antar variabel independen secara parsial/individual terhadap variabel dependen.
- Jika nilai Signifikansi > tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), terdapat pengaruh signifikan secara parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen.
- Menentukan t tabel:
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ atau $71-3-1= 67$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,99601
- Kriteria pengujian:
 H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
 H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Membandingkan t hitung dengan t tabel .

Tabel 10
Hasil uji parsial (uji-t)

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(Constan)	.398	0.152	0.880	
Gaya kepemimpinan (x1)	0.509	6.122	0.000	H1 diterima
Kompensasi (x2)	0.733	5.824	0.000	H2 diterima
Lingkungan kerja (x3)	-0.210	-1.471	0.146	H3 ditolak

a. Dependent Variable: kepuasa'n kerja

Sumber : data primer, 2020

Uji Hipotesis 1

Rumusan hipotesis:

H₀1 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada tabel 5.16, diketahui bahwa nilai t hitung adalah 6.122 > 1,966 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal itu berarti H₀1 ditolak dan H_a1 diterima, sehingga hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) UPDK Bakaru

Uji Hipotesis 2

H₀2 : Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada tabel 5.16, diketahui bahwa nilai t hitung adalah 5.824 > 1,966 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal itu berarti H₀2 ditolak dan H_a2 diterima, sehingga hipotesis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) UPDK Bakaru

Uji Hipotesis 3

H₀3 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada tabel 5.16, diketahui bahwa nilai t hitung adalah -1.471 < 1,966 dan nilai signifikansi 0,353 > 0,05. Hal itu berarti H₀3 diterima dan H_a3 ditolak, sehingga hipotesis lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) UPDK Bakaru .

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru yang dijelaskan dari beberapa yang diketahui ada 6 (enam) indikator kepemimpinan menurut Siagian (2010), yaitu iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhatikan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan, pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru, pimpinan telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas maka karyawan akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan tidak terlepas dari peranan pimpinan dalam perusahaan tersebut. Selain itu kepemimpinan juga merupakan kunci utama dalam menentukan keputusan dan tindakan dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anisah Darumeutia yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

1. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru yang dijelaskan dari beberapa yang diketahui ada 5 (lima) indikator kompensasi menurut Rivai (2011), yaitu gaji, bonus, insentif, tunjangan dan uang pensiun.

Dari hasil jawaban responden yang berkaitan dengan masalah kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan kurang sesuai dimana sebagian karyawan merasa pemberian kompensasi masih tidak cukup untuk menutupi biaya kesehariannya sedangkan tingkat kemampuan perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil analisis diatas, bahwa kompensasi memiliki peran yang penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang terindikasi oleh gaji, bonus, insentif, tunjangan dan uang pensiun maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang terlihat dari tingginya kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, Gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan. Maka dari itu PT PLN (Persero) UPDK Bakaru perlu mempertimbangkan faktor kompensasi sebagai salah satu daya dorong dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. karena dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi membuat karyawan merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fenny, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Intania, Vincent (2019) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Multifinance yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Multifinance.

2. Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (y)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru yang dijelaskan dari beberapa yang diketahui ada 5 (lima) indikator kompensasi menurut Sedarmayanti (2009), yaitu penerangan /cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, keamanan ditempat kerja. Hal ini berarti, seberapapun tingginya lingkungan kerja, secara langsung tidak akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (persero) UPDK Bakaru.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Udayan (2012) dengan judul pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Riansari (2012) dengan judul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasa kerja dan kinerja karyawan (study kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (persero) UPDK Bakaru

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dede Saifuddin (2015) dengan judul pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang membuktikan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oni Jaya.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kerja karyawan pada PT PLN (persero) UPDK Bakaru. Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini yaitu:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) UPDK Bakaru.
2. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) UPDK Bakaru.
3. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (persero) UPDK Bakaru. Artinya lingkungan kerja yang kurang baik yang terjadi di instansi tidak berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.
4. Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan lebih memahami dan mengerti serta memberikan dukungan lebih kepada para pegawai saat melaksanakan tugas, karena jika manager mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta mampu memberikan dukungan kepada pegawai dengan baik dan benar maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.
2. Mengacu pada tingkat kompensasi yang diterapkan didalam perusahaan, bahwa pada indikator kompensasi sudah tinggi, diharapkan pihak PT PLN (Persero) UPDK Bakaru lebih memperhatikan kompensasi yang memang layak diberikan kepada karyawan sehingga karyawan dapat puas dengan kompensasi-kompensasi yang diperoleh.
3. Dari hasil temuan dipenelitian tersebut diharapkan agar PT PLN (persero) UPDK Bakaru dapat lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya sehingga karyawan lebih muda menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman salah satu contohnya yaitu memberikan fasilitas yang mendukung pelaksanaan kerja karyawan.
4. Diharapkan piak PT PLN (Persero) UPDK Bakaru semakin handal dalam memahami dan mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan.
5. Diharapkan pihak PT PLN (Persero) UPDK Bakaru dapat dengan mudah dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan memahami kebutuhan para karyawan.
6. Bagi karyawan, dalam hal kepuasan kerja pada PT PLN (persero) UPDK Bakaru harus terus meningkatkan kualitas kinerjanya dengan baik dan terus mangasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan kepuasan yang tinggi dalam diri karyawan tersebut, dengan membentuk sifat seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armitasari, Hera. 2016. *"Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Bagus, Anak Agung Ngurah. 2012. *"Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali"*. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol. 6, No. 2 (Agustus), p. 173-184.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Erlangga.
- Darumeutia, Anisah. 2017. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja"*. Universitas Negeri Yogyakarta

- Dhermawan. Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 6, No. 2
- Handoko, T. Hani. 2014. *"Manajemen Edisi 2"*. BPF, Yogyakarta.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Raja grafindo persada
- Fenny. 2018. *"Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pt. Sinar Multifinance"*. Universitas Prima Indonesia
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegar, A. Anwar prabu. 2009. *"Evaluasi Kinerja SDM"*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Melda, Anggraini. 2013. *"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: Pekanbaru
- Miftah, Thoha. 2010. *"Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya"*. Jakarta: Rajawaku Pers.
- Mustafid, M. 2017. *"Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan"*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta
- Novena, Lulu. 2018. *"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"*. Universitas Brawijaya: Malang
- Putranto, Danang Indra. 2012. *"Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang"*. Diponegoro Journal of Social and Politic. 1-9
- Riansari, Titi., Achmad Sudiro, dan Rofiaty. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Study Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 10 No. 4
- Rivai, V. Dan Sagala, EJ. 2009. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan"*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *"Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi"*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robert Kreitner dan Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salembata Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *"Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja"*. Bandung : Mandar Mamuju.
- Sunyoto, Danang. 2012. *"Sumber Daya Manusia"*. Cetakan 1. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Suwonto, dan Donni Juni Priansa. 2011. *"Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis"*. Bandung: CV. ALFABETA
- Yani, M. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Asli. Mitra Wacana Media. Jakarta.