

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya

Ratna Dewi¹, Alisman^{2*}

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Meulaboh^{1,2}

Email: ratnadewii024@gmail.com, alisman@utu.ac.id*

Diterima: 18-12-2024 | Disetujui: 19-12-2024 | Diterbitkan: 20-12-2024

ABSTRACT

This study aims to determine whether job satisfaction and leadership style have an influence on employee performance at PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya. This paper uses quantitative methodology. The data collection method used is direct observation and filling out questionnaires. The data analysis method uses SPSS version 25 using multiple linear analysis. The research sample consisted of 54 employees at PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya. The results of the study indicate that leadership style and job satisfaction, both separately and combined, have a significant influence on employee performance at PT. PLN. Nusantara Power UPK Nagan Raya. Leadership style has a significant influence on employee performance, while job satisfaction does not have a significant influence on employee performance.

Keywords : Leadership Style, Job Satisfaction, And Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya. Penulisan jurnal ini menggunakan metodologi kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung dan pengisian kuesioner. Metode analisis data menggunakan SPSS versi 25 dengan menggunakan analisis linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 54 orang karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara terpisah maupun gabungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN. Nusantara Power UPK Nagan Raya. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Dewi, R. ., & Alisman, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 2026-2035. <https://doi.org/10.62710/dkqw8k80>

PENDAHULUAN

Di Indonesia, gaya kepemimpinan merupakan subjek dan fenomena yang menarik untuk dipelajari, dan gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap bisnis, politik, dan pemerintahan. Manajemen perusahaan dan kelangsungan jangka panjangnya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan dalam dunia bisnis. Sebagai salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam memenuhi visi, misi, dan tujuannya, kepemimpinan memegang peranan yang krusial dan strategis. Keadaan atau situasi emosional karyawan terkait pekerjaan mereka dikenal sebagai kepuasan kerja. Jika hal ini memengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat menjadi masalah bagi organisasi. Sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, kehadiran, keterlambatan, dan keluhan tentang pekerjaan mereka, semuanya menunjukkan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam perjalanan perusahaan menuju profitabilitas; penurunan kinerja karyawan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, sementara peningkatan kinerja karyawan dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Fahmi (2016: 122). Studi ilmiah tentang metode untuk memotivasi, membujuk, dan mengawasi orang agar melakukan tugas sesuai dengan arahan pemimpin dikenal sebagai gaya kepemimpinan. (dalam Muttaqin & Darmawan, 2023)

Mulyadi dan Rivai (2013). Tingkah laku, perilaku, dan kapasitas seseorang untuk bertindak optimal semuanya termasuk dalam konsep mendefinisikan gaya kepemimpinan. (dalam Prasetyo & Mukmin, 2021). Hashibuan (2016), hlm. 56. Pelaksanaan peran kepemimpinan dan pendapat bawahan serta pihak luar disebut sebagai kepemimpinan. (dalam Wokas dkk., t.t.)

Robbins mengklaim bahwa (dalam Musa & Yuliza, 2022). membagi filosofi kepemimpinan menjadi empat kelompok: visioner, transformasional, transaksional, dan karismatik.

Busro mengklaim bahwa (2018:226). Ciri-ciri dan metode yang digunakan oleh para pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka, untuk memenuhi tujuan bisnis. (pada tahun 2021, Johannesburg)

Kepuasan Kerja

(2017:117) Handoko berpendapat bahwa respons emosional karyawan terhadap pandangan mereka terhadap pekerjaan mereka, terlepas dari betapa menyenangkannya pekerjaan itu, itulah yang dimaksud dengan kepuasan kerja. (dalam Jopanda, 2021)

Luthans menyatakan bahwa ada lima aspek kepuasan kerja:

1. Pekerjaan aktual;
2. Gaji atau kompensasi;
3. Kemajuan atau prospek karier;
4. Pengawasan; dan
5. Interaksi dengan rekan kerja. (dalam Suhartini dkk., 2024)

Menurut Priasa, ada unsur-unsur yang memengaruhi kepuasan kerja selain dimensi-dimensinya (2018:351). Berikut ini adalah unsur-unsur yang memengaruhi kepuasan kerja: 1. Faktor sosial, psikologis, fisik, dan finansial, serta faktor-faktor lain seperti kebutuhan, pencapaian nilai, lingkungan, dan keadilan. (Sagala & Tambubolon, 2020)

Kinerja karyawan

Benardin, 2014:8. Kinerja adalah apa yang dicapai ketika tugas dan kegiatan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. (dalam Qoim dkk., 2023)

Selain itu, Wibowo (2016). berpendapat bahwa gambaran yang tepat dan akurat tentang kinerja setiap orang harus dihasilkan melalui evaluasi kinerja. Selain mengidentifikasi kinerja baru, evaluasi harus dapat menemukan hasil positif yang dapat berfungsi sebagai dasar untuk menilai faktor-faktor lainnya. Sistem evaluasi kinerja harus terhubung dengan pekerjaan dan praktik untuk mencapai tujuan ini, yang mencakup penggunaan standar kriteria yang dapat diukur. (dalam Hasni dkk., 2020)

Edison dkk., 2018:193. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain: 1. Mencapai sasaran; 2. Menghasilkan pekerjaan yang bermutu; 3. Menyelesaikan tugas tepat waktu; dan 4. Berpegang pada prinsip, yaitu menyelesaikan tugas secara akurat, terbuka, dan dapat dijelaskan. (dalam Feri dkk, 2020)

METODE

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi langsung dan pengisian kuesioner pegawai yang menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah 121 orang pegawai tetap (BUMN) PT.PLN Nusantara Power UPK. Nagan Raya, dan rumus Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel, yang berjumlah 54 orang. Analisis data regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

Variaber	No item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,547	0,2681	Valid
	X1.2	0,713	0,2681	Valid
	X1.3	0,672	0,2681	Valid
	X1.4	0,727	0,2681	Valid
	X1.5	0,680	0,2681	Valid
	X1.6	0,757	0,2681	Valid
	X1.7	0, 774	0,2681	Valid
	X1.8	0,776	0,2681	Valid
	X1.9	0,695	0,2681	Valid

Kepuasan Kerja (X2)	X1.10	0,665	0,2681	Valid
	X2.1	0,466	0,2681	Valid
	X2.2	0,644	0,2681	Valid
	X2.3	0,634	0,2681	Valid
	X2.4	0,594	0,2681	Valid
	X2.5	0,542	0,2681	Valid
	X2.6	0,405	0,2681	Valid
	X2.7	0,705	0,2681	Valid
	X2.8	0,649	0,2681	Valid
	X2.9	0,539	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.10	0,633	0,2681	Valid
	Y1	0,626	0,2681	Valid
	Y2	0,629	0,2681	Valid
	Y3	0,719	0,2681	Valid
	Y4	0,612	0,2681	Valid
	Y5	0,422	0,2681	Valid
	Y6	0,748	0,2681	Valid
	Y7	0,317	0,2681	Valid
	Y8	0,631	0,2681	Valid
	Y9	0,226	0,2681	Tidak Valid
	Y10	0,620	0,2681	Valid

Berdasarkan hasil analisis, variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja untuk masing-masing indikator dinyatakan valid, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan terdapat sembilan indikator yang dinyatakan valid dan satu indikator dinyatakan tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbachs alpha	Standar	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,879	0,700	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,780	0,700	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,748	0,700	Reliabel

Dari data tabel diketahui nilai cronbachs alpha lebih besar dari 0,700 maka data penelitian ini konsisten, sehingga dapat dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,03535954
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

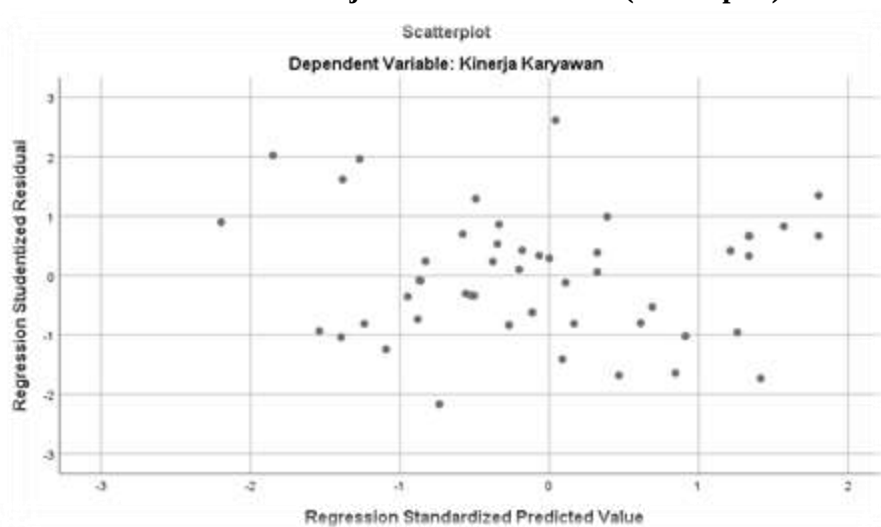
Dari tabel diatas, menunjukan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka data yang dianalisis berdistribusi normal

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,589	1,697	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,589	1,697	Bebas Multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas diatas, penelitian ini tidak mengandung permasalahan multikolinearitas,

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Berdasarkan gambar 1. dinyatakan tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar dibawah angka 0 dan di atas sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,580 ^a	,337	,311	3,094	2,053

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data uji Autokorelasi, nilai durbin-watson adalah 2,053 dengan demikian nilai DW (2,053) termasuk dalam range $1,6383 < DW (2,053) < 2,3617$ maka data diatas tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,945	4,144		5,296	,000
	Gaya Kepemimpinan	,314	,109	,428	2,884	,006
	Kepuasan Kerja	,168	,123	,203	1,370	,177

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan data regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut menggunakan tabel regresi linier berganda di atas dan data koefisien B yang tidak terstandarisasi:

$$Y = 21,945 + 0,31 X_1 + 0,168 X_2 + e$$

- Kinerja karyawan, variabel dependen, meningkat sebesar 21,945 ketika variabel independen gaya kepemimpinan dan kebahagiaan kerja hadir.
- Variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,314 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat sebesar 0,314 ketika variabel tersebut hadir.
- Skor kepuasan kerja sebesar 0,168 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,945	4,144		5,296	,000
Gaya Kepemimpinan	,314	,109	,428	2,884	,006
Kepuasan Kerja	,168	,123	,203	1,370	,177

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Berdasarkan tabel hasil uji-t, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 2,884 dan nilai t tabel sebesar 1,298, artinya t hitung > t tabel dan nilai signifikansi 0,006 > 0,05. Maka H_a diterima.
2. Kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,370 dan nilai t tabel sebesar 1,298, berdasarkan tabel hasil uji-t. Hal ini berarti t hitung > t tabel dan nilai signifikansi 0,177 > 0,05 yang berarti H_0 ditolak yang berarti kepuasan kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan dan secara parsial tidak berpengaruh.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247,782	2	123,891	12,939	,000 ^b
	Residual	488,311	51	9,575		
	Total	736,093	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dari tabel hasil uji F diketahui nilai F sebesar 12,981 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 ^a	,337	,311	3,094

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas didapatkan nilai R² (Adjust R square) 0,337 atau 33,7 % menunjukkan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja hanya sebesar 33,7 % sisanya 66,3 % dipengaruhi faktor lain seperti keselamatan, kesehatan kerja, keamanan, lingkungan, komunikasi, dan finansial

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil analisis, kinerja karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dalam hal ini, perusahaan menunjukkan pentingnya kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, organisasi harus mampu mempertahankan atau meningkatkan gaya kepemimpinan yang kuat dan kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Iqbal et al. 2023) yang menemukan bahwa kebahagiaan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil analisis parsial gaya kepemimpinan, kinerja karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya sangat terpengaruh. Tentu saja, hal ini berdampak positif pada bisnis; gaya kepemimpinan yang kuat memungkinkan organisasi untuk membangun hubungan kerja yang kooperatif dan harmonis antara pemimpin dan karyawan saat mereka mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, penelitian kami mendukung temuan Irfan et al. (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak parsial pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Kinerja karyawan di PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja, menurut hasil analisis kepuasan kerja parsial. Perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena sikap karyawan seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan keluhan terhadap pekerjaan mereka menunjukkan bahwa mereka tidak bahagia dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, hasil penelitian sebelumnya didukung oleh penelitian ini. Kebahagiaan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, klaim Triastuti et al. (2021).

KESIMPULAN

Menurut temuan penelitian, gaya kepemimpinan dan faktor kepuasan kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 33,7% terhadap variabel kinerja karyawan; sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti komunikasi, lingkungan, keamanan, dan keselamatan kerja.

SARAN

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi didesak untuk mempertahankan gaya kepemimpinannya dan meningkatkan kebahagiaan kerja. Disarankan juga agar mereka yang melakukan

penelitian tambahan menyertakan responden atau sampel dalam penelitian untuk menghasilkan temuan yang lebih andal.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur)." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 9(6):2795–2807.
- Feri, S. Rahmat, A. & supeno, B. 2020. "Pengaruh Motivasi , Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies." *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisni Dan Manajemen Indonesia* 4(1):134–51.
- hasni, pi. noviantoro, D. & septianti, D. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *JAMB (Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis)* 1(1):27–35.
- Iqbal, H. M., Nadeak, B. & Solehudin. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumdam Tirta Tarum Karawang." 20(2):178–87.
- Irfan, Isrial. & Maesaroh, S. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Serayu Metalindo Steel." 3(2):170–84.
- Jopanda, H. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." 6(1).86-100
- Mukmin, S. & prasetyo, I. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajerial Bisnis* 4(2):123–36.
- Musa, H. & yuliza. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Masa Kini* 13(02):84–91.
- Qoim, zl. Askafi, E. & Talkah, A. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Di IAIN Kediri." *Otonomi* 23(2):321–35.
- Suhartini, N. Wolor, W. C., & ju, and M. Marsofyati. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasaan Kerja Karyawan PT SOS Indonesia." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 2(1):32–45.
- Tampubolon, V. S., & Sagala. E. J. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt . Bum Divisi Pmks." *Jurnal Business Management Journal* 16(2):65–80.
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari. (2021). "Pengaruh Pelatihan , Lingkungan , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mandom Indonesia Tbk (*The Influence of Job Training , Work Environment , and Job Satisfaction on The Performance of Employees of PT . Mandom Indonesia Tbk*)." *EKOMABIS (Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis)* 2(02):147–56.

Wokas, N. G. C., &. Dotulong, L. O., & Saerang. R. T. (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan *The Influence Of Leadership Style, Work Engagement And Work Environment On The Performance Of Pt. Pln Kawangkoan.*” *Jurnal Emba* 10(3):56–68.