

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Ady Sumady¹, Ansar¹, Kurniawaty³, Nurfatwa Andriani Yasin⁴

STIE AMKOP Makassar^{1,2,3}, STIE Tri Dharma Nusantara⁴

Email : ady.sumady@gmail.com¹

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan PT PLN (Persero) Regional Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT PLN (Persero) Regional Sulawesi Selatan. Penarikan sampel menggunakan metode purposive sampling yang berjumlah 100 orang. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Corelasi yang paling terbesar terjadi antara kompensasi sebesar 0.853 terhadap kepuasan kerja, dan corelasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.510. Secara parsial kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 3.876, dan kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 10.339, t hitung ke duanya lebih besar dari t tabel, hal ini berarti bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi tim, dan meningkatkan produktivitas. Sementara itu, kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan faktor utama dalam menarik dan mempertahankan talenta, berkontribusi pada kepuasan kerja yang ultimate. Keduanya saling terkait dan sangat penting untuk kesuksesan organisasi terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Abstract : This study aims to examine the influence of leadership and compensation on employee satisfaction at PT PLN (Persero) South Sulawesi Region. The population in this study were all employees of PT PLN (Persero) South Sulawesi Region. Sampling was done using a purposive sampling method totaling 100 people. This study found that there is a positive and significant influence of leadership and compensation on employee job satisfaction. The largest correlation occurs between compensation of 0.853 on job satisfaction, and the correlation of leadership on job satisfaction of 0.510. Partially, leadership has a t-value of 3.876, and compensation has a t-value of 10.339, both t-values are greater than t-table, this means that leadership and compensation partially have a significant positive effect on job satisfaction. The findings show that effective leadership creates a positive work environment, motivates teams, and increases productivity. Meanwhile, fair and competitive compensation is a major factor in attracting and retaining talent, contributing to ultimate job satisfaction. Both are interrelated and critical to organizational success, especially in increasing employee job satisfaction.

Keywords: Leadership, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Faktor yang diukur oleh setiap karyawan, apakah mereka puas atau tidak puas dengan hasil kerja mereka, disebut kepuasan kerja. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan berkinerja dengan baik, dan sebaliknya. Artinya, karyawan yang merasa puas secara pribadi dengan pekerjaan mereka akan merasa senang melakukan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja (Meithiana, 2017). Ada banyak faktor yang memengaruhi seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda, termasuk gaji dan kompensasi. Dalam hal tidak dapat disangkal bahwa setiap orang pasti ingin berada di tempat kerja yang nyaman dan memenuhi tujuan mereka.

Kepemimpinan dan kompensasi adalah dua komponen penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk berkompetisi, perusahaan harus memiliki keunggulan dalam inovasi. Keunggulan ini dapat diperoleh dari karyawan yang produktif, kreatif, inovatif, dan setia kepada perusahaan. Perusahaan yang mampu menerapkan konsep dan pendekatan yang tepat tentang manajemen sumber daya manusia dapat melakukannya dengan baik. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki kemampuan dan keahlian dalam mengelola sumber daya manusia agar organisasi dapat bekerja dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan membantu kemajuan organisasi.

Seorang pemimpin, menurut Rumawas (2015), adalah seorang yang dapat memimpin dan mempengaruhi bawahannya, orang lain, atau sekelompok orang. Purnomo dan Cholil (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah komponen penting. Dengan mencapai tujuan seperti profitabilitas, produktivitas, dan kepuasan karyawan, organisasi dapat bertahan dan berkembang. Gaya kepemimpinan yang tepat harus berfokus pada membuat karyawan senang dengan pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2019), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Dimitrious Belias (2014), kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi dan mengarahkan tindakan karyawan serta menciptakan interaksi yang dinamis antara atasan dan bawahan.

Pemimpin harus dapat mempengaruhi dan menggerakkan karyawan mereka. Ini adalah bagian penting dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perilaku umum yang dihasilkan dari penilaian situasi kerja dan tujuan yang dapat menjembatani kepentingan perusahaan dan karyawan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan suasana kerja di perusahaan, meningkatkan semangat karyawan.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja mereka. Kompensasi dapat berupa imbalan finansial atau nonfinansial. Pemberian kompensasi melibatkan persyaratan kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan selain faktor emosional yang berkaitan dengan tenaga kerja (Kadarisman, 2016). Kompensasi diberikan untuk mendorong karyawan untuk lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Meskipun kompensasi dapat digunakan sebagai alat pengawasan, pengukuran kinerja atau produktivitas dan metode untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari perspektif positif, kompensasi juga dapat digunakan sebagai sanksi kepada karyawan yang kurang produktif atau kinerja dengan memberikan hukuman dengan penurunan kompensasi (seperti gaji, upah, insentif, dan lainnya) sehingga kompensasi dipandang dari perspektif negatif.

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan tertentu, dan kompensasi ini digunakan untuk menutupi biaya hidup (Wibowo, 2011). Untuk menghasilkan karyawan yang bermotivasi tinggi, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendorong pengembangan dan peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan secara optimal. Salah satu upaya yang harus Anda lakukan adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Regional Sulawesi Selatan, dengan melihat adanya fenomena yang terkait dengan sumber daya manusianya. Pra penelitian menemukan masih ada karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik seperti terlambat hadir bekerja, tidak berada pada tempatnya padahal seharusnya masih bertugas, meninggalkan pekerjaan lebih awal dari waktu istirahat yang ditentukan, banyak karyawan yang istirahat atau santai pada saat jam kerja dan meninggalkan kantor sebelum jam pulang. Hal ini mengakibatkan adanya penurunan produktivitas kerja yang disebabkan oleh berkurangnya kepuasan kerja dari para karyawan PT. PLN (Persero) Regional Sulawesi Selatan

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan selalu diperlukan untuk tindakan kolektif manusia. Oleh karena itu, dibutuhkan pemimpin untuk meningkatkan keberhasilan dan efisiensi kerja. Memang tidak mudah untuk memberikan definisi kepemimpinan yang bersifat universal dan dapat diterima oleh seluruh aktor yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Namun untuk memahami kepemimpinan dengan mudah, para ahli mempunyai beberapa definisi kepemimpinan sebagai berikut: Karteno (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok dan mengendalikan perilaku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan. Tujuan organisasi atau kelompok. Di sisi lain, Edison dkk (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku mengajak orang lain atau bawahan untuk bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain secara konstruktif agar melakukan upaya bersama untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Dinamika dalam praktik terdapat berbagai faktor yang mendasari kepemimpinan. Menurut McGregor et al., faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah: 1) Penguatan daya saing perusahaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara tepat 2) Perubahan nilai-nilai sosial 3) Batasan standar pendidikan dan pelatihan 4) Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi 5) Perubahan organisasi tempat kerja 6) Pengaruh serikat pekerja 7) Tekanan tanggung jawab sosial yang maksimal terhadap karyawan, seperti pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas kehidupan kerja 8) Peraturan pemerintah. Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam organisasi dan pemimpin harus mempunyai berbagai cara untuk mempengaruhi bawahannya. Indikator kepemimpinan Karteno (2017) adalah: 1) kemampuan mengambil keputusan, 2) kemampuan motivasi, 3) kemampuan komunikasi, 4) kemampuan mengendalikan bawahan, 5) tanggung jawab, dan 6) kemampuan mengendalikan emosi. Indikator kasat mata Siagian (2008) antara lain: 1) Iklim saling percaya 2) Menghormati gagasan bawahan 3) Pertimbangan terhadap perasaan bawahan 4) Pertimbangan kemudahan bawahan dalam bekerja 5) Perhatian terhadap gagasan bawahan 6) Tunjangan kesejahteraan 7) Pelaksanaan tugas yang diberikan 7) Tepat dan pengakuan profesional atas status bawahan.

Kompensasi

Dalam konsep manajemen, kompensasi digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan ini dapat mengaitkan tindakan dan perilaku seseorang dengan perasaan bahagia dan puas, sehingga mendorongnya untuk mengulangi perbuatan baik. Menurut Daft (2000: 536), remunerasi mengacu pada segala bentuk imbalan yang berupa uang dan barang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2003: 118) juga menyatakan bahwa balas jasa adalah penghasilan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh seorang pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis: kompensasi langsung seperti gaji, upah, dan insentif, dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, tunjangan, liburan, dan bonus. Menurut Wearther dan Davis yang dikutip Hasibuan (2003: 119), kompensasi adalah apa yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Departemen sumber daya manusia biasanya merancang dan mengelola program kompensasi karyawan.

Hasibuan (2003: 121) menguraikan beberapa tujuan pemberian kompensasi, antara lain: 1. Terbentuknya ikatan kerjasama antara pengusaha dan pekerja. Karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, namun pemberi kerja harus memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati. 2 Meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Imbalan memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, kepuasan pribadi, dan merasa puas dengan pekerjaannya. 3. Meningkatkan efisiensi rekrutmen. Program kompensasi yang jelas memudahkan perusahaan untuk menarik karyawan berbakat. 4. Meningkatkan motivasi. Jika imbalannya cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. 5. Menciptakan stabilitas bagi karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan tepat cenderung mengurangi pergantian karyawan dan menjaga stabilitas karyawan. 6. Meningkatkan kedisiplinan. Kompensasi yang layak cenderung meningkatkan disiplin karyawan. Kami memahami dan mematuhi peraturan yang berlaku. 7. Mengurangi pengaruh serikat pekerja. Program kompensasi yang baik akan meminimalkan pengaruh serikat pekerja dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaannya. 8. Hindari intervensi pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, seperti: Batasan upah minimum, intervensi negara dapat dihindari

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak aspek, yang satu memuaskan dan yang lainnya kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya rata-rata dari berbagai situasi, tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Kepuasan kerja memungkinkan karyawan merasakan apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak. Perbedaan sikap masyarakat terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman menyenangkan mereka di tempat kerja dan harapan mereka terhadap pengalaman di masa depan.

Menurut para ahli, ada beberapa definisi kepuasan kerja. Wibowo (2015) Kepuasan kerja adalah derajat perasaan senang seorang individu sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja yang bersangkutan. Sedangkan dalam Mangkunegara (2017), Davis menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung karyawan dalam bekerja. Selanjutnya Usman (2011) menyatakan kepuasan kerja adalah kepuasan seluruh kebutuhan seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada suatu waktu tertentu.

Dari pengertian di atas, kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan seorang pegawai selama bekerja, yang berujung pada pemuasan kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya, dan dapat kita simpulkan demikian adalah. Saya merasa puas. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tergantung pada kepribadian masing-masing karyawan, faktor-faktor itu sendiri mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Sutrisno (2013) adalah sebagai berikut: 1) Faktor psikologis 2) Faktor sosial 3) Faktor fisik 4) Faktor finansial. Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Dari faktor-faktor tersebut diatas maka diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih menempatkan karyawan dalam pekerjaannya.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Zainal dkk (2014) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan 2) Supervise 3) Organisasi dan manajemen 4) Kesempatan untuk maju, 5) Gaji 6) Rekan kerja 7) Kondisi pekerjaan. Sedangkan Luthans (2006) mengungkapkan 6 karakteristik kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu sendiri 2) Penggajian 3) Mendapat kesempatan promosi 4) Pengawasan 5) Kelompok kerja 6) Kondisi kerja. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut diatas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Regional Sulawesi Selatan yang terdiri dari tiga area yaitu induk wilayah Sulselrabar, UP3 Makassar Selatan, dan ULP Daya. Dengan pengambilan Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *stratified random sampling* sehingga sampel berjumlah 100 karyawan. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Variabel kepemimpinan dengan indikator komunikasi efektif, keterampilan interpersonal, manajemen konflik. Variable kompensasi dengan indikator Gaji/upah, tunjangan, insentif, sedangkan variabel kepuasan kerja dengan indikator rasa penghargaan, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan. Metode analisis yang digunakan adalah uji t dan uji F dengan menggunakan analisis regresi berganda.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari hasil olah data diperoleh tabel corelasi seperti yang tampak pada tabel 1 dibawah ini. Terlihat bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi berkorelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kompensasi memiliki korelasi paling dominan terhadap kepuasan karyawan sebesar 0.853 sedangkan kepemimpinan memiliki korelasi sebesar 0.410.

Tabel 1. Correlations

		Kepuasan.Kerja	Kepemimpinan	kompensasi
Pearson Correlation	Kepuasan.Kerja	1.000	.510	.853
	Kepemimpinan	.510	1.000	.560
	Kompensasi	.853	.560	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan.Kerja	.	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.000
	Kompensasi	.000	.000	.
N	Kepuasan.Kerja	100	100	100
	Kepemimpinan	100	100	100
	Kompensasi	100	100	100

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.874 ^a	.764	.759	1.32967	.764	157.299	2	97	.000

a. Predictors: (Constant), kompensasi, Kepemimpinan

Tabel 3. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	556.213	2	278.106	157.299	.000 ^b
	Residual	171.497	97	1.768		
	Total	727.710	99			

a. Dependent Variable: kepuasan.Kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, Kepemimpinan

Tabel 4. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.266	1.144		3.728	.000
	Kepemimpinan	.226	.058	.256	3.876	.060
	Kompensasi	.725	.070	.683	10.339	.000

Tabel 2 menggambarkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Ini dibuktikan dengan adanya nilai f hitung $>$ nilai f tabel ($157.299 > 3.09$). di table 2, menunjukkan nilai R square sebesar 0.764 yang berarti bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,764 atau 76.4%, selebihnya 23.6% dipengaruhi oleh factor lain. Sedangkan tabel 3 terlihat bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara parsial juga berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan dengan t hitung sebesar $3.876 > 1,66$ (t tabel), dan kompensasi dengan t hitung $10.339 > 1,66$ (t tabel).

Selanjutnya berdasarkan table 3 diperoleh formulasi

$$Y = 4.266 + 0,226 X_1 + 0,725 X_2$$

1. Konstanta sebesar 4.266 artinya jika kepemimpinan dan kompensasi adalah 0 maka kepuasan karyawan (Y) sebesar 4.266
2. Jika kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,226 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap
3. Jika kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,725 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Pembahasan

Dari hasil olah data di temukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan PT. PLN (Persero) Regional Sulawesi Selatan. Menurut para karyawan PT. PLN (Persero) Regional Sulawesi Selatan, Kepemimpinan di PT PLN berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan komunikasi terbuka dan memberikan dukungan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi. Pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan juga berkontribusi pada kepuasan, karena mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting. Selain itu, pemimpin yang fokus pada pengembangan karier dan kesejahteraan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya berujung pada produktivitas yang lebih tinggi.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam hal pencapaian Kepuasan dan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang transparan. Karyawan merasa lebih terlibat dan tahu apa yang diharapkan dari mereka, selain Kepemimpinan yang memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dan keputusan meningkatkan rasa memiliki. Ini mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan berkontribusi secara maksimal.

Secara keseluruhan, kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas, yang sangat berharga bagi keberlangsungan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil Waruwu, A. A. (2018), Diatmika Paripurna, I. G. (2013), Vahera, D., & Onsardi, O. (2021), Prahasti, S., & Wahyono, W. (2018), Masmarulan, R., dkk (2021), Yasin, N. A., dkk (2023) Hasil penelitian mengatakan bahwa Pemimpin yang inspiratif dapat memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih keras dan lebih berdedikasi. Dengan menciptakan lingkungan yang positif, mereka dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen para karyawan.

Variabel kompensasi juga sama pentingnya dengan variable kepemimpinan dalam penelitian ini, karena variable ini jg berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Regional Sulawesi Selatan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui gaji yang sesuai dan benefit lainnya, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Kompensasi yang baik juga meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover, karena karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi. Selain itu,

sistem insentif yang transparan dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Dengan demikian, kompensasi yang tepat menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Bagi para karyawan PT. PLN Persero) Regional Sulawesi Selatan, mereka merasa dihargai dengan kompensasi yang baik dan mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan meningkatkan produktivitas. Insentif dan bonus dapat mendorong karyawan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Selain itu Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang baik cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan meningkatkan produktivitas. Insentif dan bonus dapat mendorong karyawan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Beberapa penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu Saputra, A. A. (2022), Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020), Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016), Meilasari, L. E. L., dkk (2020), Kurniawaty, K., & Yasin, N. A. (2022) dan Hasyim, W. (2020). Mereka mengatakan bahwa kompensasi yang tepat sangat berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan, serta menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

KESIMPULAN

Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi tim, dan meningkatkan produktivitas. Sementara itu, kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan faktor utama dalam menarik dan mempertahankan talenta, berkontribusi pada kepuasan kerja yang ultimate. Keduanya saling terkait dan sangat penting untuk kesuksesan organisasi terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, R.L. 2000. Management, alih bahasa Emil Salim, Tinjung Desi Nursanti dan Maryanmi Hermanto, Edisi 5, 2002, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Diatmika Paripurna, I. G. (2013). *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Dimitrious Belias. 2014. "Leadership and Job Satisfaction: A Review." *European Scientific Journal* 10(8):24–46
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara cetakan ketujuh, Jakarta,
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192
- Kartono, K. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers. Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawaty, K., & Yasin, N. A. (2022). Reward System For Employee Creativity. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 142-147.
- Kadarisman. (2016). Manajemen Kompensasi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi. Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605-619.
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan.
- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Manullang, L. A. (2013). Teori Manajemen Komprehensif Integralistik. Jakarta: Salemba Empat.
- Masmarulan, R., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Pt. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 159-165.
- Noor, J. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Purnomo, Heru, and Muhammad Cholil. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta." *Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 4(No.

1):27–35.

- Prahasti, S., & Wahyono, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543-552.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Siagian, S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabet
- Usman, H. (2011). Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara. Wibowo. (2015). Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41-52
- Wehelmina Rumawas. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Administrasi Publik* 1–9.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers
- Wibowo. (2015). Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yasin, N. A., Nasir, M., & Kurniawaty, K. (2023). The Influence of Leadership and Organizational Culture on Organizational Commitment To Employees of Grand Mode Cendrawasih. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 48-54.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada