

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku Dan Papua

Fitriani, Sri Fitayanti, Sian Linda Lerebulan

1,2,3,4 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis Regresi linear berganda yang digunakan untuk mengukur Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Berdasarkan uji F variabel bebas (yang terdiri atas Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan yang terdiri atas Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan hubungan yang tinggi yaitu 90,7%. Dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja*

Copyright (c) 2023 **Fitriani**

 Corresponding author :

Email Address : suriyanti.mangkona@umi.aci.id

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai akan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk meningkatkan etos kerja, cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Untuk memelihara dan menegakkan kinerja yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja (Martoyo, 2002:165).

PT PLN (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berperan untuk melaksanakan pembangunan dibidang kelistrikan Nasional memiliki visi "Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu kepada potensi insani". Berdasarkan visi tersebut dari

tahun ke tahun PT PLN (Persero) terus melakukan pembenahan diri baik yang bersifat internal maupun external, salah satu diantaranya adalah pembenahan dibidang management sumber daya manusia. Hal tersebut sejalan dengan salah satu visi PT PLN (Persero) yaitu menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lainnya yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

Hampir semua bidang/bagian organisasi PT PLN (Persero) UIP Ring Sulmapa mempunyai tugas utama yaitu pencapaian target kinerja organisasi. Dengan tercapainya kinerja yang baik diharapkan program pembangunan dibidang kelistrikan di Kawasan Timur Indonesia dapat berjalan dengan baik. Tugas utama yang harus segera dicapai yaitu membangun jaringan listrik yang terintegrasi di seluruh Sulawesi, Maluku dan Papua serta menyediakan pasokan energi listrik yang cukup untuk memenuhi kebutuhan seluruh pelanggan. Dari data yang diperoleh terlihat adanya penurunan kinerja PT PLN (Persero) UIP Ring Sulmapa di tahun 2011 dibandingkan dengan tahun - tahun sebelumnya. Penurunan kinerja PT PLN (Persero) UIP Ring Sulmapa harus dianalisa dan memerlukan pemecahan agar tidak terjadi secara berkelanjutan karena tugasnya berhubungan dengan terlaksananya pembangunan kelistrikan di Kawasan Timur Indonesia Timur. Penurunan kinerja pegawai salah satunya disebabkan karena gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, budaya organisasi yang berada di kantor atau dari kepuasan kerja yang meliputi gaji, tunjangan yang tidak maksimal, sehingga hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja dari karyawan tersebut.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja yang masih rendah dan keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian pihak PT PLN (Persero) UIP Ring Sulmapa seringkali memberikan tugas kepada para pegawai tanpa melihat latar belakang kemampuan pegawai, berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan. Ketidakmampuan dalam melihat karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai dapat mengurangi kinerja dari pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pihak PT PLN (Persero) UIP Ring Sulmapa secara perlahan dapat menurunkan kinerja pegawai. Belum adanya pengambilan tindakan yang berkaitan dengan pemecahan masalah ini dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai lain yang memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh.

Dalam penelitian ini ditetapkan tiga variabel independen yaitu; Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel yang di gunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul : " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UIP Ring Sulawesi, Maluku dan Papua." Pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.

Menurut Hersey & Blanchard (1995:114) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti apa yang dipersepsikan orang lain. Sedangkan jauh sebelum itu Toha (1983:49) gaya kepemimpinan (1) merupakan norma perilaku yang

digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (2) Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Konsep ini dikembangkan untuk membantu orang-orang yang melakukan proses kepemimpinan tanpa memepersoalkan pernanan mereka, agar lebih efektif dalam hubungan mereka sehari-hari dengan orang lain. Konsep ini menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan yang efektif dengan level kematangan para pengikut, bagi para pemimpin. Meskipun semua variabel situasi (pemimpin, pengikut, atasan, sejawat, organisasi, desakan pekerjaan dan waktu) adalah penting, dalam kepemimpinan situasional penekanan diletakan pada perilaku pemimpin dalam hubungannya dengan pengikut.

Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading. Pada hakikatnya budaya organisasi merupakan budaya menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi. Denison (Johanes, 1997:29) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasi. Kuatnya suatu budaya organisasi dengan sosialisasi di antara para anggota. Organisasi yang baik, akan berpengaruh makin meningkatnya mutu informasi serta koordinasi.

Inisiatif individual yang dimaksud Susanto adalah seberapa jauh inisiatif seseorang dikehendaki dalam perusahaan. Hal ini meliputi tanggung jawab, kebebasan dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, dalam arti seberapa besar seseorang diberi wewenang dalam melaksanakan tugasnya, seberapa berat tanggung jawab yang harus dipikul sesuai dengan kewenangannya, dan seberapa luas kebebasan mengambil keputusan. Toleransi terhadap resiko, menggambarkan seberapa jauh sumber daya manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mau menghadapi resiko dalam pekerjaannya.

Stephen Robbins (2003:91) menyatakan istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sementara itu Malayu S. P Hasibuan (2006:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Ada dua komponen kepuasan kerja (Mas`ud, 2004), yaitu: Pertama, kepuasan intrinsik meliputi variasi tugas, kesempatan berkembang, kesempatan menggunakan kemampuan dan ketrampilan, otonomi, kepercayaan, pekerjaan yang menantang dan

bermakna, dsb. Kedua, kepuasan ekstrinsik, meliputi : gaji (upah) yang diperoleh, supervisi, jaminan kerja, status dan prestise.

Manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seorang pegawai dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu(menjelaskan apa yang diharapkan dari pegawai, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses informasi tentang kinerja) dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja itu. Informasi yang diperoleh dari proses ini disampaikan kembali kepada pegawai melalui wawancara penilaian. Tujuannya adalah untuk menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas unit kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Marwansyah (2010:228).

Manajemen kinerja merupakan upaya menggerakkan segenap potensi sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya langsung tidak hanya mempengaruhi kinerja pekerjaan individual secara langsung dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi. Mengelola kinerja dilakukan dengan membuat pekerja tahu tentang (1) apa yang diharapkan dari mereka, (2) bagaimana mereka melakukan berdasarkan pada harapan tersebut (3) bagaimana mereka menjadi lebih baik dalam bekerja dan (4) kapan mereka melakukan pekerjaan dengan baik (Wibowo, 2006:69).

Veithzal dan Ella Jauvani (2009:548) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2008:89). Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai variabel dalam penelitian ini adalah yang terdiri dari gaya kepemimpinan sebagai variabel (X1), budaya organisasi sebagai variabel (X2), dan kepuasan kerja sebagai variabel (X3) sedangkan kinerja sebagai variabel (Y). Ada banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, namun penulis membatasi pada faktor-faktor yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua, antara lain: gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

METODOLOGI

Metode penelitian adalah tuntutan kerja penelitian agar penelitian tersebut memenuhi tujuan penelitian yang telah ditentukan. Dalam penelitian kita memerlukan data, yaitu suatu cara kerja yang menjadi pedoman penelitian. Menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi (1998:4) penelitian dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) tipe, yaitu penelitian penjajagan (eksploratif), penelitian penjelasan (Eksplanatori), dan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data- data dan bertujuan untuk memecahkan masalah secara sistematis dan faktual

mengenai fakta-fakta dan sifat populasi. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan- satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto & Pangestu, 1998:107). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua Kantor Induk sebanyak 86 pegawai. Dari pegawai sejumlah tersebut dipilih 50 pegawai secara acak (random) yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun metode yang dipergunakan adalah pengambilan sampel secara acak (random sampling). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat keterkaitan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua, seperti yang terlihat pada hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Pengujian Secara Serempak (Uji-F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	263.450	3	87.817	148.897	.000 ^b
Residual	27.130	46	.590		
Total	290.580	49			

Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel 2

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.822	14.684	0.000
Budaya organisasi (X2)	0.060	1.319	0.194
Kepuasan Kerja	0.212	4.866	0.000

Adapun pembahasan mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua, masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan

Papua. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai mempunyai t hitung sebesar 14.684 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,000 < 0,050). ini berarti bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Hal tersebut diatas seiring dengan pernyataan Indri Ariyanti (2004) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai. Hasilnya harus seimbang antara apa yang diharapkan, diinginkan pegawai dibandingkan dengan apa yang diberikan pihak PT. Bank Bukopin Cabang Makassar. Biasanya pegawai yang tidak puas mempunyai disiplin kerja yang rendah sehingga dalam bekerja pun biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain yang bersifat negatif sehingga akan menimbulkan pemborosan biaya, waktu dan tenaga bagi kantor tersebut. Gaya Kepemimpinan berarti mempengaruhi orang-orang lain untuk mengambil tindakan, artinya seorang pemimpin harus berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dipandang efektif apabila dapat membujuk para pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi (Mochammad Teguh, 2001:69).

2. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai mempunyai t hitung sebesar 1.319 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,194 yang lebih besar dari α (0,194 > 0,050). ini berarti bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua tetapi tidak signifikan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai namun lebih banyak pengaruhnya dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini pada. Kotter dan Heskett (1997:34) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur

organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain –lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Dewita Heriyanti (2007) responden yang mempunyai budaya organisasi tinggi memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah saran-sasaran penting. Dengan demikian budaya organisasi yang dimiliki oleh responden pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Tetapi sebaliknya jika tidak adanya budaya organisasi yang menunjang disetiap pekerjaan pegawai maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Johanes (1997) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasi. Kuatnya suatu budaya organisasi dengan sosialisasi di antara para anggota. Organisasi yang baik, akan berpengaruh makin meningkatnya mutu informasi serta koordinasi dalam peningkatan kinerja organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai mempunyai t hitung sebesar 4.866 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$). ini berarti bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Robbins (1998:24) yang menyatakan bahwa disadari atau tidak seseorang dalam bekerja akan selalu dipengaruhi oleh perasaannya, perasaan ini dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah lakunya dalam bekerja. Setiap orang akan selalu menginginkan keadaan sedapat mungkin bisa memberikan kepuasan bagi dirinya. Dengan sendirinya ia akan dapat bekerja dengan lebih bergairah dan lebih bersemangat, serta dapat mencurahkan segenap kemampuan atau perhatiannya pada pekerjaan, sehingga secara tidak langsung kinerjanya juga akan meningkat. Pengaruh kepuasan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan oleh Surja Widada (1998), di PT Jamsostek Cabang Yogyakarta, memperoleh hasil bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat erat dan positif. Sedangkan hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan dengan kinerja juga sangat positif, maka dalam penelitian ini berhasil menguji bahwa hipotesis yang mengatakan “ Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai” dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri dan juga pengaruh dari pimpinannya. Kepuasan kerja bagi pegawai sangat diperlukan karena kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada para pegawai

dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan/instansi maupun bagi pegawai itu sendiri. Menurut Sutrisno Hadi (2001) kepuasan kerja pada dasarnya adalah rasa aman (security feeling) dan mempunyai segi-segi yaitu segi sosial dan ekonomi (gaji dan jaminan sosial) dan segi sosial psikologi yaitu kesempatan untuk maju, kesempatan dengan pergaulan antara pegawai dengan atasannya.

4. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linier antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) serta menunjukkan, hubungan positif antara variabel Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap variabel Kinerja. Nilai hitung koefisien konkordansi lebih besar dari nilai table atau dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua, sedangkan sumbangan dari ketiga variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja terlihat pada koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien dan hasilnya 90.7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 90.7% dan 9.3% nya dipengaruhi oleh faktor lain. Sesuai dengan pendapat Okky Setiawan (2009) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah", hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara bersama. Variabel penelitian dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada kinerja sebesar 61,8%. Variabel kepuasan kerja, kepemimpinan dan motivasi memberi pengaruh sebesar 66,3% terhadap kinerja sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara Kepemimpinan dengan kinerja Pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil, bahwa tingginya kondisi kepemimpinan maka mempunyai hubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Kontribusi variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua yang dinyatakan dengan nilai presentase sebesar 90.7 persen variasi variabel kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua dapat diterangkan oleh Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Kepuasan

kerja (X_3), sehingga boleh dikatakan variabel yang diambil dalam penelitian mampu memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Perlunya pihak Pimpinan Kantor Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua lebih meningkatkan indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan secepat mungkin dan menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas melebihi standar yang ditetapkan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua, maka disarankan agar pimpinan instansi tersebut senantiasa memberikan semangat secara terus menerus dan memberikan tauladan bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan lebih disiplin dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Referensi :

- Armstrong, Michael. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page: United Kingdom.
- Cascio, Wayne F. 1998. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Mc-Graw Hill International Edition: New York.
- Cruden H. J & Sherman A. W. 1972. *Personal Management*. Cincinnati, Ohio : South - Western Publishing Co.
- Davis, Keith and Newstro, John W. 1985, *Human Behavior at Work, Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Inc.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo: Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks : Jakarta
- Djarwanto.P. 1998. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada., Jakarta.
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 1997. *Perilaku Organisasi*. Erlangga : Jakarta
- Gibson, Ivancevich & Donelly. 2000. *Organizations, Behavior, Structure, Processes*, Tenth Edition. McGraw-Hill Companies: Singapore.
- Greenberg, John and Baron. 2000. *Organizational Behaviour*. Kogan Page: London.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Organisasi dan Motivasi - Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara : Jakarta
- Hellriegel & Slocum. 2004. *Organizational Behaviour*, Tenth Editions. Thomson: South Western.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Heriyanti, Dewita. 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Studi PT PLN (Persero) APJ Semarang*, Thesis Megister Manajemen UNDIP. Semarang : tidak dipublikasikan
- Ivancevich & Matteson. 2002. *Organizational Behavior and Management*, Sixth Edition. The McGraw-Hill Companies: Singapore.
- Johanes Basuki. 1997. *Budaya Organisasi Konsep dan Terapan*.

Yayasan Pembina Manajemen: Jakarta.

Kartini Kartono. 1982. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Kast & Rosenzweig. 1996. Organisasi dan Manajemen. Alih Bahasa Hasymi. Edisi 4. Bandung: Bumi Aksara

Kotter, John P. dan James L. Heskett. 1997. Corporate Culture and Performance. Alih Bahasa Benyamin Molan. Jakarta: PT Prenhalindo.

Kreitner Robert dan Angelo Kinicki. 2003. Organizational Behaviour (Terjemahan Erly Swandy). Salemba Empat : Jakarta

Kuntjoro, Zainuddin, S. 2002. Komitmen Organisasi. [www. e-psikologi.com/masalah.htm](http://www.e-psikologi.com/masalah.htm). diakses 17 Februari 2012.

Lodge, B. dan C. Derek. 1993. Organizational Behaviour and Design (terjemahan Sularno Tjiptowardoyo). Jakarta : Gramedia.

Luthans, Fred. 1985. Organizational Behavioral, Fifth Edition. McGraw Hill International: California.

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.

Malcolm Balgride PT PLN (Persero) UIP Ring Sulmapa. 2011

Manullang, M. 2004. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Ketujuhbelas.

Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya: Bandung

. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama: Bandung.

Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua.

Alfabeta : Bandung.

Mashrukin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS Vol. 7 No. 2

Mathis, R.L, dan J.H, Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta.

Mathis, Robbins Stephen P. 2003. Organizational Behaviour. McGraw Hill: New Jersey.

Moch. As'ad. 2001. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta. Nasir, Moh. 1999. Metode Penelitian, Ghalia Indonesia. Jakarta.

Nawawi, Hadari, H. 2006. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi.

Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

Nimran, Umar. 2004. Perilaku Organisasi. Cetakan Ketiga. CV. Citra Media: Surabaya.

Nurjanah. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja

Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). Thesis Megister Manajemen UNDIP. Semarang : tidak dipublikasikan

Paul Hersey & Ken Blanchard. 1995. Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Erlangga: Jakarta.

Panggabean, Mutiara, S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia.

GI : Bogor.

Robbins Stephen P. 2001. Organizational Behavior 9th. Jilid 2. Upper Saddle River, New Jersey : 07458: Prentice-hall Inc.

Robbins Stephen P. 1996. Organizational Behavior (Terjemahan). Jilid 2.

Edisi Ketujuh. PT. Bhuana Ilmu Populer: Jakarta.

Sastradipoera, Komarudin. 2002. Manajemen SDM. Sigma: Bandung. Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi

Birokrasi & Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama: Bandung.

Setyowati, Penny. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Mandiri Semarang). Thesis Megister Manajemen UNDIP. Semarang

: tidak dipublikasikan

- Siagian, P. Sondang. 1992. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- . 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendy. 1998. Metode Penelitian Survei. PT Pustaka LP3ES. Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Penerbit ANDI : Yogyakarta
- Supriono. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada CV Sumber Makmur Solo
- Suryana, Nana dkk. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT Inco Sorowako)
- Susanto, AB. 1997. Budaya Perusahaan. PT Elekmedia Komputindo: Jakarta.
- Suwatno. 2007. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. Disertasi Doktor Ilmu Komunikasi UNPAD Bandung: tidak dipublikasikan.
- Suwatno dan Priansa, J Donni. 2011 Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta : Bandung
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2002. Manajemen SDM Birokrasi Publik : Strategi Keunggulan Pelayanan Publik. YPAPI :Yogyakarta.
- Toha, Miftah. 1983. Kepemimpinan dalam Manajemen. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- . 2009. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Kencana: Jakarta.
- Tua EH, Marihot. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Grasindo: Jakarta. PT. BPFE : Yogyakarta.
- T. Hani Handoko. 1996. Manajemen Perencanaan dan Sumber Daya Manusia
- Veithzal Rivai. 2005. Performance Appraisal. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- . 2008. Penilaian Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani S. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Wagner and Hollenbeck. 2005. Organizational Behaviour, Securing Competitive Advantage. Thomson: South Western.