

The Effect of Path Goal Leadership and Compensation on Employee Performance of the North Toraja Regency Drinking Water General Company”.

Pengaruh Kepemimpinan *Path Goal* Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Toraja Utara”.

Yoel Novi Bangapadang¹, Adriana Madya Marampa^{2*}, Dina Ramba³
Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}
nopibangapadang@gmail.com¹, Marampaadriana09@gmail.com^{2*},
dinaramba@ukitoraja.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study examines the effect of path goal leadership and compensation on employee performance at the Regional Water Supply Company of North Toraja Regency. This research employed multiple linear regression analysis with a sample of 105 respondents. Data collection was carried out by questionnaire method. The study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis using the application SPSS. The results indicate that path goal leadership and compensation significantly impact employee performance. This research contributes to the understanding of leadership and compensations's role in enhancing employee performance in regional water supply companies.

Keywords: Path Goal Leadership; Compensation; And Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *Path Goal* dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Toraja Utara. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan sampel 105 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan *Path Goal* dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman peran kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toraja Utara.

Kata Kunci: Kepemimpinan Path Goal; Pemberian Kompensasi; Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk perusahaan umum daerah air minum (Perumda Air Minum). Kinerja yang optimal dapat membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya, meningkatkan efisiensi operasional, dan memberikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan. Di Kabupaten Toraja Utara, Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda Air Minum) memiliki peran penting dalam menyediakan air bersih kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini selalu dalam kondisi terbaik.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Model kepemimpinan *Path Goal*, yang diperkenalkan oleh Robert House, menjadi salah satu pendekatan yang relevan dalam konteks ini. Model ini menekankan peran pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas, mendukung kebutuhan bawahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan telaah literasi yang dikemukakan oleh Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018:1), kepemimpinan *Path Goal* adalah proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja

dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan sumber daya manusia yang mengarahkan bawahannya agar bekerja secara terarah sesuai tujuan perusahaan yang hendak dicapai (Reni Indahsari & Manafe, 2022).

Kepemimpinan *Path Goal* adalah kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan dengan memberikan arah yang jelas dan dukungan yang dibutuhkan. Gaya kepemimpinan ini juga memiliki potensi untuk meningkatkan keterlibatan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, karena pemimpin akan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam model *Path Goal*, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang membantu karyawan mengatasi hambatan-hambatan dalam pekerjaan mereka. Implementasi model ini dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan terbentuk dari kerjasama yang diatur dalam suatu struktur, yang menetapkan pembagian tugas dan jabatan serta batasan kebebasan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan, pemberian kompensasi juga memainkan peran signifikan dalam mendorong kinerja karyawan. Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan non-finansial, merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, lebih cerdas, dan lebih efisien.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hartono & Rotinsulu, 2015). Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Sutanjar & Saryono, 2019).

Dalam konteks Perumda Air Minum Kabupaten Toraja Utara, pemberian kompensasi yang tepat dapat menjadi salah satu strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah tantangan yang ada. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan memotivasi mereka untuk mencapai target organisasi. Begitu pula dengan kompensasi, penelitian telah menunjukkan bahwa faktor ini merupakan salah satu motivator utama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Namun, studi yang menggabungkan kedua variabel ini dalam konteks Perumda Air Minum di daerah seperti Kabupaten Toraja Utara masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan *Path Goal* dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

elain itu, Perumda Air Minum Kabupaten Toraja Utara menghadapi tekanan untuk meningkatkan kinerja dalam rangka memenuhi tuntutan masyarakat akan layanan air bersih yang berkualitas. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada pelayanan publik, Perumda ini tidak hanya dituntut untuk memenuhi kebutuhan operasionalnya tetapi juga untuk menciptakan dampak sosial yang positif. Dalam hal ini, kepemimpinan dan sistem kompensasi yang efektif dapat menjadi faktor kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagai contoh, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan membangun hubungan yang baik dengan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Di sisi lain, pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dalam konteks yang lebih luas, penelitian ini juga relevan dengan upaya pemerintah

daerah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan daerah. Peran Perumda Air Minum sebagai penyedia layanan publik sangat strategis, terutama dalam mendukung pembangunan berkelanjutan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Kompensasi merupakan imbalan yang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan (Indartini et al., 2023a). Kompensasi adalah total imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, termasuk gaji, bonus, tunjangan, manfaat, dan kesempatan pengembangan karir. Sebuah perusahaan harus efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan (Kamil Hafidzi et al., 2023).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan *Path Goal* Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Toraja Utara”.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif diperoleh dari kuisioner yang disebar kepada karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toraja Utara untuk mengukur kepemimpinan *Path Goal*, sistem kompensasi, dan kinerja karyawan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini ada Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Toraja Utara. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 143 orang. Ukuran sampel minimal untuk populasi 143 orang dengan tingkat kesalahan 5% adalah 105 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

Koefisien determinasi R^2 terutama menghitung kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2016: 95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil mewakili kapasitas variabel independen untuk menjelaskan perubahan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat.

Tabel 1. Hasil Pengelolaan Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.165	.148	2.10069

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari Model Summary diatas dapat dilihat bahwa R Square adalah 0.165 atau 16,5% atau dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan path goal (X1) dan Kompensasi (X2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,5%, sedangkan sisanya yaitu 83,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Uji F

Jika nilai F hitung > F tabel atau sig < α maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai F hitung < F tabel atau sig < α maka Ha ditolak dan H0 diterima.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1		88.683	2	44.342	10.048	.000 ^b
	Residual	Model	102	4.413		
	Total	Regression	104			

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai F hitung sebesar 10,048 > nilai F tabel yaitu 1,385359 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan path goal, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka H_a ditolak dan H₀ diterima

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.625	3.660		6.182
	X1	.465	.131	.365	3.543
	X2	.106	.147	.075	.471

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh variabel independen terhadap variabel indeviden secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan Path Goal (X1) sebesar 3,543 > nilai t_{tabel} yaitu -1,659 dan nilai sig yaitu 0,001 < 0,05, maka H_a diterima dan H₀ ditolak,, artinya variabel Kepemimpinan Path Goal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai t_{hitung} variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,724 < nilai t_{tabel} yaitu -1,659 dan nilai sig yaitu 0,471 > 0,05, maka H_a ditolak dan H₀ diterima, artinya variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Toraja Utara melalui hasil data SPSS dan hasil penelitian lapangan dengan menggunakan kuesioner, maka hasil yang diperoleh peneliti sebagai berikut:

Dari Model *Summary* dapat dilihat bahwa R Square adalah 0.165 atau 16,5% atau dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan *Path Goal* (X1) dan Kompensasi (X2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,5%, sedangkan sisanya yaitu 83,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Bersumber hasil uji (t) pada SPSS menunjukkan bahwa :

1. Kepemimpinan *Path Goal* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Toraja Utara. Hal ini terlihat dari t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 3,543 dan t_{tabel} 1.659 maka bisa dinyatakan bawasanya pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Toraja Utara.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Toraja Utara. Hal ini terlihat dari t_{hitung} kompensasi sebesar 0,724 dan t_{tabel} 1.659 maka bisa dinyatakan bawasanya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Toraja Utara.

4. Penutup**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Utara Toraja pada tahun 2024 maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu kepemimpinan *Path Goal* dan pemberian kompensasi memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Toraja Utara; kepemimpinan *Path Goal* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,465; pemberian kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,106; serta interaksi antara kepemimpinan *Path Goal* dan pemberian kompensasi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Daftar Pustaka

- Akhwanul Akmal & Ihda Tamini. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Bis-A*, 9(02), 1–11. <https://doi.org/10.55445/Bisa.V9i02.38>
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (N.D.). *Model Terbaik Uji Multikolinearitas Untuk Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Padi Di Kabupaten Blora Tahun 2020*.
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). *Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi Dengan Menggunakan Skewness Dan Kurtosis*.
- Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104. <https://doi.org/10.37606/Publik.V7i2.140>
- Hariyanto, A. E., & Trisnowati, J. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Negeri Sragen*.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). *The Influence Of Leader Ship Style, Communication And Job Delegation On Employee Performance At Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado*.
- Indartini, M., Rohmatiah, A., & Darmoko, H. W. (2023a). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Teamwork Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum (Pdam) Kabupaten Ngawi. *Jurnal Ekomaks Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 329–338. <https://doi.org/10.33319/Jeko.V12i2.150>
- Indartini, M., Rohmatiah, A., & Darmoko, H. W. (2023b). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Teamwork Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum (Pdam) Kabupaten Ngawi. *Jurnal Ekomaks Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 329–338. <https://doi.org/10.33319/Jeko.V12i2.150>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Jabe (Journal Of Applied Business And Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/Jabe.V3i3.1767>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V4i6.1625>
- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *Fibonacci: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117. <https://doi.org/10.24853/Fbc.5.2.117-128>
- Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris : Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679. <https://doi.org/10.24176/Simet.V8i2.1574>
- Northouse, Peter G. 2021. *Leadership: Theori and Practise Ninth Edition*. California: Sage Publishing
- Putra, C. B., & Utami, H. N. (N.D.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan*

Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan. 2.

- Rahmatillah, F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Reni Indahsari, & Manafe, L. A. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan; Motivasi; Teori Path Goal. *Jurnal Visionida*, 8(1), 60–71. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5665>
- Roring, F. . (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 4(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i3.17991>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(2).
- Yuda, R., & Kusnadi, I. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas*. 6(2).