

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MENTARI GROUP DI KABUPATEN SIDRAP

Putri Mentari^{*1}, Sylvia², Muhammad Idris³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}putrimentari@gmail.com, ²sylvia@stienobel-indonesia.ac.id, ³muhammadidris@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap (2) pengaruh komunikasi terhadap Kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap (3) pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap (4) pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan kompensasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap (5) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan terhadap terhadap Kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap.. dan dilaksanakan mulai bulan November-Desember 2022. Populasi penelitian adalah karyawan mentari group di Kabupaten Sidrap sebanyak 50 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap Kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap (5) variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap. Adapun nilai *R-Square* pada penelitian ini adalah sebesar 0,824.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: (1) the influence of leadership on the performance of Mentari Group employees in Sidrap Regency (2) the effect of communication on the performance of Mentari Group employees in Sidrap Regency (3) the effect of compensation on the performance of Mentari Group employees in Sidrap Regency (4) the influence of leadership, communication and compensation simultaneously on the performance of Mentari Group employees in Sidrap Regency (5) The most dominant variable influencing the performance of Mentari Group employees in Sidrap Regency. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted on the performance of Mentari Group employees in Sidrap Regency and was carried out from November to December 2022. The research population was 50 Mentari Group employees in Sidrap Regency. The selection of the sample in this study was carried out using the saturated sampling method, namely by determining the entire population as a total sample of 50 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) there is a positive and significant influence between leadership on the performance of Mentari Group employees in Sidrap Regency (2) there is a positive and significant effect between communication on the performance of Mentari Group employees in Sidrap Regency (3) there is a positive and significant effect between compensation on the performance of Mentari Group employees in Sidrap Regency (4) there is a positive and significant influence between leadership, communication and compensation simultaneously on the performance of Mentari Group employees in Sidrap Regency (5) the compensation variable is the most dominant variable influencing the performance of Mentari Group employees in the Regency Sidrap. The *R-Square* value in this study is 0.824.

Keywords: Leadership, Communication, Compensation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia dunia memasuki Negara lain dengan menawarkan keahliannya dan bilamana hal ini terus terjadi tanpa ada upaya yang sungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa-bangsa yang sedang membangun tetap akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, atau bersaing dengan bangsa-bangsa yang telah lebih dulu maju (Sahariati et al., 2021).

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, terencana, sehingga perusahaanpun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat ke depan persaingan antar perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah (Lalamentik et al., 2017).

Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus, atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik (Dewi & Riana, 2019).

Sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan merupakan aset berharga yang menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Tercapai tidaknya tujuan perusahaan tidak hanya dinilai dari perusahaan tersebut telah memiliki karyawan-karyawan yang mempunyai kemampuan yang tinggi saja, namun juga dipengaruhi oleh hal lain yang dapat mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dengan baik.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Peran seorang pemimpin sangat besar terhadap baik tidaknya kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan (Fitria, 2016). Menurut (Nguyen et al., 2017) mendefinisikan kepemimpinan adalah faktor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Karenanya dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung atas kemampuan para anggota pemimpinnya untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut hingga penggunaannya berlangsung dengan efisien, ekonomis, dan efektif.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat ataupun dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi.

Menurut (Otoo, 2016) menyatakan komunikasi sebagai pengumpulan pemilihan, pembentukan dan penyampaian symbol antara individu untuk menciptakan makna melalui suatu proses. Dalam perusahaan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara atasan dan bawahan. karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan kegiatan pengirim berita.

Faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kinerja karyawan. Selain peran kepemimpinan, komunikasi, yang membuat semangat kerja para karyawan ialah kompensasi (Solawati, 2019). Kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja

lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

Selain dari pada kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja, komunikasi, kompensasi hampir menyamai tingkat pengaruh kepemimpinan dalam mempengaruhi hasil dari kinerja para karyawan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan. Besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka.

Tujuan kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga setiap karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik (Martoyo, 1996 dalam Rukmini 2016).

Kompensasi menurut (Ella, 2013; Emerole & Friday, 2017) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan pengertian kompensasi menurut (Simamora, 2001; Hariyanto, 2018) adalah “Apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Mengenai pembahasan kompensasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah timbal balik perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang diberikan berupa hal yang bersifat finansial yang terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung.

Mentari group merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Sidrap yang mengelola beberapa jenis usaha seperti unit usaha konveksi, percetakan sablon, bordir komputer, cafe & resto serta terdapat pendidikan non formal seperti kursus menjahit, kursus bordir, *processing*, las dan sablon.

Mentari group merupakan salah satu perusahaan Garmen yang sampai saat ini masih eksis di Kabupaten Sidrap dengan jumlah karyawan untuk Unit Usaha Garmen sudah mencapai 50 orang per tahun 2022. Garmen adalah proses produksi pakaian jadi atau produk tekstil jadi lainnya dalam jumlah massal.

Untuk melihat peningkatan kualitas kerja karyawan yang dimiliki oleh Mentari Group, maka perlu dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja karyawan bertujuan untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan dalam mencapai target tahunan. Selain menjadi proses penilaian, evaluasi kinerja juga melibatkan penyusunan rencana pengembangan dan mengomunikasikan hasil penilaian tersebut.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penentuan kinerja organisasi (Rivai dan Basri dalam Sinambela 2017). Menurut (Afandi 2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

(Edison dkk 2016) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu indikator penilaian kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap adalah indikator kehadiran para karyawan, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

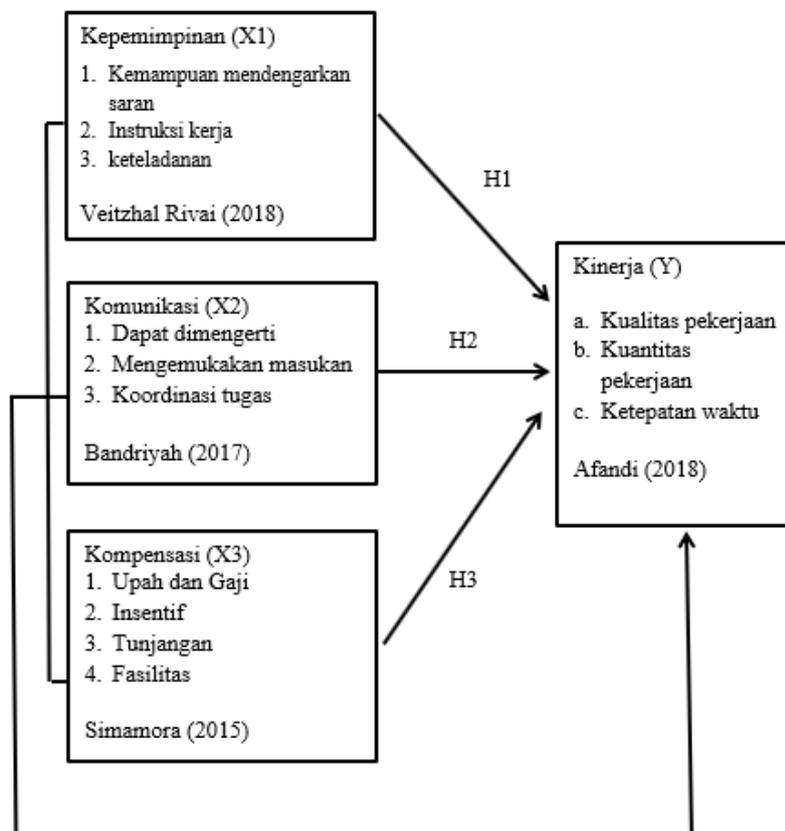
Tabel 1. Persentase Kehadiran Karyawan

No.	Bulan	Persentase Kehadiran
1.	Mei	94%
2.	Juni	98%
3.	Juli	94%
4.	Agustus	100%
5.	September	80%
6.	Oktober	90%

Pada tabel diatas dapat dilihat secara keseluruhan pada 6 bulan terakhir, hanya bulan agustus yang keseluruhan karyawan hadir untuk melakukan tugasnya, untuk bulan september diperoleh bahwa sekitar 20% karyawan yang kehadirannya tidak full dalam sebulannya.

Berdasarkan salah satu indikator penilaian kinerja karyawan tersebut diatas, maka peneliti ingin melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu masalah kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi guna mengembangkan tingkat kinerja karyawan yang lebih baik, maka peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan pemaparan tentang pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja

- karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap
5. Terdapat variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Mentari Group di Kabupaten Sidrap dan dilaksanakan pada bulan November-Desember 2022.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Target populasi dalam penelitian ini adalah para Karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap yang berjumlah 50 orang.

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling menurut (Sugiyono, 2018) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan metode sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan perhitungan dari sensus atau sampling jenuh dengan jumlah responden seluruh karyawan, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 50 orang karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid jika memiliki koefisien validitas lebih dari 0,278 maka instrumen dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2. Uji validitas variabel Kepemimpinan

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
1.	X1.1	0,278	0,834	Valid
2.	X1.2	0,278	0,735	Valid
3.	X1.3	0,278	0,568	Valid
4.	X1.4	0,278	0,834	Valid
5.	X1.5	0,278	0,735	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2023

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Komunikasi

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
1.	X2.1	0,278	0,584	Valid
2.	X2.2	0,278	0,743	Valid
3.	X2.3	0,278	0,637	Valid
4.	X2.4	0,278	0,598	Valid
5.	X2.5	0,278	0,600	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kompensasi

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
1.	X3.1	0,278	0,544	Valid
2.	X3.2	0,278	0,478	Valid
3.	X3.3	0,278	0,798	Valid
4.	X3.4	0,278	0,785	Valid
5.	X3.5	0,278	0,562	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
1.	Y.1	0,278	0,808	Valid
2.	Y.2	0,278	0,638	Valid
3.	Y.3	0,278	0,747	Valid
4.	Y.4	0,278	0,695	Valid
5.	Y.5	0,278	0,570	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2023

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r > 0,5$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,799	5

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas Data Komunikasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,620	5

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas Data Kompensasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,641	5

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas Data Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,713	5

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Analisis Persamaan Regresi

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	3.356	1.417		2.368	.022			
X1	-.594	.091	-.780	-6.535	.000	.269	3.715	
X2	.213	.078	.227	2.735	.009	.559	1.789	
X3	1.228	.130	1.294	9.455	.000	.205	4.886	

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.356 + -0,594 X1 + 0,213X2 + 1.228 X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 3.356 dengan asumsi predictor Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Kompensasi (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja karyawan sebesar 3.356 satuan.
2. Nilai Koefisien regresi X1 sebesar -0,594 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X1 sebesar satu satuan, menyebabkan peningkatan Kinerja sebesar -0,594 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai Koefisien X2 sebesar 0,213 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Komunikasi sebesar 0,213 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai Koefisien regresi X3 sebesar 1.228 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X3 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kompensasi sebesar 1.228 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 10 diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Pada kondisi konstan dimana variabel independen tidak berkontribusi maka kinerja pegawai sebesar 3.356 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Angka tersebut menunjukkan bahwa pada kondisi konstan tanpa memperhitungkan keberadaan faktor lain maka kinerja karyawan dapat meningkat sebesar 3.356 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
2. Kepemimpinan (X1) mempunyai hubungan negatif atau searah, hal ini berarti jika Kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar -6.535 dengan t hitung (-6.535) > t tabel (2,011), maka dapat disimpulkan bahwa bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap.
3. Komunikasi (X2) mempunyai hubungan searah atau positif, hal ini berarti jika Komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variabel komunikasi (X2) sebesar 2.735 > 2,011 t tabel maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap
4. Kompensasi (X3) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti jika kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dimana nilai t hitung 9.455 > 2,011 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Mentari Group Kabupaten Sidrap

Uji f (Secara Simultan)

**Tabel 11. Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	151.538	3	50.513	71.579	.000 ^a
Residual	32.462	46	.706		
Total	184.000	49			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, komunikasi, kompe

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 71.579 > F tabel 2.81, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan mentari group di Kabupaten Sidrap

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Tabel 12. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	3.356	1.417		2.368	.022			
X1	-.594	.091	-.780	-6.535	.000	.269	3.715	
X2	.213	.078	.227	2.735	.009	.559	1.789	
X3	1.228	.130	1.294	9.455	.000	.205	4.886	

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “Standardized Coefficient Beta” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah Kompensasi dengan nilai “Standardized Coefficient Beta” sebesar 1.294 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa kompensasi (X3) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa kompensasi yang memadai yang diberikan oleh setiap perusahaan, maka karyawan akan tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Uji Determinasi (R²)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	.824	.812	.840	1.516

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, komunikasi, kom

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien Regresi (R-Square) sebesar 0.824 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Kepemimpinan (X1), Variabel komunikasi (X2) dan variabel Kompensasi (X3) sebesar 82,4%. Sisanya, sebesar 17,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, meliputi fasilitas kantor, suasana kerja, Kompetensi, dan pengembangan karir setiap karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mentari Group di Kabupaten Sidrap

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, artinya bahwa Kepemimpinan memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan mentari group di Kabupaten Sidrap.

Kepemimpinan menurut Wukir (2013) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak

mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2014).

Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017).

Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai, sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, dan memfasilitasi aktifitas dalam hubungan berorganisasi atau kelompok (Hartiti, 2013).

Kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan guna lebih memahami makna dari kepemimpinan.

Dengan demikian Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Karakteristik seorang pemimpin didasarkan pada prinsip-prinsip belajar seumur hidup, berorientasi pada pelayanan dan membawa energi positif. Maka untuk menjadi seorang pemimpin haruslah mempunyai pengetahuan dan jiwa pemimpin. Pemimpin Manajemen tidak berusaha memusatkan kepemimpinan pada dirinya, tetapi akan menyebarkan kepemimpinan itu pada orang-orang lain, dan hanya menyisakan pada dirinya yang memang harus dipegang oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan yang dimaksudkan adalah pengambilan keputusan dan pengaruh pada orang lain. Pengambilan tentang kebijaksanaan organisasi tetap ditangan pimpinan-atas, dan lainnya yang bersifat operasional atau bersifat teknis disebarkan kepada orang-orang lain sesuai dengan kedudukan dan tugasnya

Pada penelitian ini variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan mentari group di Kabupaten Sidrap, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Muizi (2014) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan sulawesi tenggara.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Arif Teguh Nugroho (2018) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad et al., (2024) menemukan bahwa hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu, sehingga meskipun kepemimpinan mengalami peningkatan tidak akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan mentari Group di Kabupaten Sidrap

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, artinya bahwa komunikasi memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan mentari group di Kabupaten Sidrap.

Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain (Koesomowidjojo, 2021). Baik melalui media maupun secara langsung melalui ucapan, teks, gambar, simbol atau bentuk kode tertentu, kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari komunikasi nonverbal dan verbal.

Komunikasi adalah seni penyampaian informasi, gagasan, dan pandangan suatu yang penting disampaikan orang lain, agar pihak penerima memahami, mengapresiasi dan dapat menerima informasi dengan baik (Oekan S. Abdoellah, 2019).

Keadaan perkembangan teknologi komunikasi mendukung proses penyampaian pesan, menyebabkan informasi sangat mudah terakses dan nyaris tanpa sekat batas dan waktu. Kedinamisan suatu organisasi dalam menginformasikan kepada semua pihak yang ada di organisasi tersebut, saat ini merupakan suatu penanda bahwa komunikasi memiliki dampak kepada pihak yang ada di dalam. Organisasi dan komunikasi saling terkait dan berfokus pada setiap orang yang mencapai tujuan organisasi. Bentuk komunikasi dapat bergantung pada metode dan teknologi yang digunakan, media yang digunakan, serta faktor-faktor yang menghambat dan mendukung komunikasi dalam organisasi (Koesomowidjojo, 2021).

Dari hasil olah data dapat disimpulkan bahwa di mana pemimpin memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk saling mengeluarkan pendapat, saran dan gagasannya secara terbuka, rileks dalam artian mengadakan rapat atau diskusi-diskusi santai dengan membahas masalah-masalah atau konflik yang ada dalam organisasi tersebut.

Dengan hal ini adanya hubungan yang baik antar pemimpin dan anggota untuk mencapai tujuan bersama. Gaya komunikasi dua arah ini ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah. Gaya komunikasi ini akan memudahkan tindak komunikasi dalam organisasi, sebab gaya ini efektif dalam memelihara empati dan kerja sama, khususnya dalam situasi untuk mengambil keputusan terhadap suatu permasalahan ataupun konflik yang ada dalam organisasi tersebut. Gaya komunikasi ini pula yang menjamin berlangsungnya tindak berbagi informasi di antara para anggota dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil olah data juga dapat disimpulkan bahwa dalam menghadapi suatu masalah atau konflik, pemimpin selalu mencari solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan cara saling bertukar pikiran dengan anggota ataupun pengurus lainnya, baik itu yang pernah berada dalam posisi tersebut. Dal hal ini dia berusaha mencari solusi dengan menggunakan komunikasi dua arah dengan mengharapkan *feedback* dari anggotanya.

Komunikasi yang terjalin antara pemimpin dengan anggota tidak kaku, akrab dan efektif. Adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan anggota akan dapat menyebabkan para anggota paham dengan instruksi atau arahan dari pemimpinnya, sehingga dapat bekerja sama dengan baik dan sesuai kualitas yang diharapkan oleh pemimpin. Selain itu terciptanya komunikasi yang efektif antara pemimpin dengan anggota, dalam hal ini adanya *feedback* yang dihasilkan untuk saling mendengar pendapat

atau bertukar ide, saran dan gagasan serta sama-sama menghadapi konflik atau masalah yang ada, maka hal ini akan terus memotivasi para anggotanya dalam mengembangkan dan memajukan organisasi tersebut.

Pada penelitian ini variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mentari group di Kabupaten Sidrap, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah (2016) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pabrik kertas PT. Setia kawan makmur sejahtera tulungagung.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Lustono (2019) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan mentari Group di Kabupaten Sidrap

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, artinya bahwa Kompensasi memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan mentari group di Kabupaten Sidrap.

Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada karyawan dan timbul dari kekaryawanannya (Lasman et al., 2020). kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi (Askew, Kranz, & Whalen, 2020). didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinancial) (Colo, 2021).

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan (Allen, 2021).

Secara garis besar, kompensasi adalah balas jasa oleh perusahaan kepada pegawai karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (reward) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Tubagus dalam Ihsan, 2019).

Pengertian lain dari kompensasi adalah seluruhimbangan yang diterima oleh pegawai setelah melakukan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memajukan bisnis perusahaan secara keseluruhan. Bentuk kompensasi tidak selalu uang atau barang, tetapi bisa juga berupa hal yang tidak berbentuk, seperti paket liburan atau tambahan cuti (Priharto, 2020)

Pada penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mentari group di Kebudayaan Kabupaten Sidrap, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonard Adi (2017) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko roti Muntjul Klaten Jawa Tengah.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto (2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA.

Pernyataan tersebut dibuktikan dengan kompensasi yang diberikan oleh Mentari Group mampu membuat para karyawan menjadi lebih rajin, bersemangat, serta giat dalam

melakukan pekerjaan. Mentari Group menerapkan sistem bonus di mana karyawan yang kinerjanya baik akan mendapatkan bonus tambahan di luar gaji pokok yang akan diberikan setiap bulan. Mentari Group juga memberikan upah harian kepada karyawan yang bekerja pada hari tersebut. Hal ini mampu mendorong karyawan agar masuk kerja setiap hari, karena konsekuensinya jika mereka tidak masuk pada hari tersebut maka tidak akan mendapatkan upah atau bayaran.

Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan mentari Group di Kabupaten Sidrap

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kepemimpinan, Komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan, artinya bahwa Kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan mentari group di Kabupaten Sidrap.

Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai, sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, dan memfasilitasi aktifitas dalam hubungan berorganisasi atau kelompok (Hartiti, 2013)

Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain (Koesomowidjojo, 2021). Baik melalui media maupun secara langsung melalui ucapan, teks, gambar, simbol atau bentuk kode tertentu, kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari komunikasi nonverbal dan verbal.

Komunikasi adalah seni penyampaian informasi, gagasan, dan pandangan suatu yang penting disampaikan orang lain, agar pihak penerima memahami, mengapresiasi dan dapat menerima informasi dengan baik (Oekan S. Abdoellah, 2019).

Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada karyawan dan timbul dari kekaryawanannya (Lasman et al., 2020). kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi (Askew, Kranz, & Whalen, 2020). didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinancial) (Colo, 2021).

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan (Allen, 2021).

Pada penelitian ini variabel kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan mentari group di Kebudayaan Kabupaten Sidrap, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Riana (2020) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPR Balaguna Perasta, Klungkung.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Aji Abdul Afif (2019) yang mengatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pemetik Teh Di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Kecamatan Moga

Kabupaten Pematang.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan mentari Group di Kabupaten Sidrap

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, artinya bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling berdampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan mentari group di Kabupaten Sidrap.

Pada penelitian ini variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan mentari group di Kebudayaan Kabupaten Sidrap, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Ratna Ningsih (2020) yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sidomulyo Selaras, Tbk di Wilayah Gunung Sahari, Jakarta Pusat.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin Latief (2012) yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Mulia Servindo di Makassar.

KESIMPULAN

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap.
2. Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap.
3. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap.
4. Variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap. Variabel Lingkungan kerja merupakan
5. variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Mentari Group di Kabupaten Sidrap.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Achmad, A., Hidayat, M., & D, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Luwu. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4843>
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewi, K. E. O., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel. *EJurnal Manajemen*, 8(2), 7836–7862.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2023). Investigating Factors Affecting Value Creation and Its Distribution on Company's Performance. *Journal of Distribution Science*, 21(9),

- 23-34.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Firmandari, Nuraini. (2014). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)”. *Jurnal EKBISI*. Vol. IX No. 1 hal. 25-34.
- Hasibuan, Malayu, Sp. (2018). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Remaja.
- Nawawi, Hadari. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I. Yogyakarta: Multi Presindo.