

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group Kota Metro

Romi Andika¹, Nani Septiana²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan angket tertutup yang diberikan kepada responden atau sampel yang berjumlah 38 orang. Penskoran angket yang digunakan adalah sengan skala likert yang mempunyai skala 1-5. Data yang diperoleh dari hasil penelitian selanjutnya dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Grup. Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Grup. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Grup. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan Kompensasi berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Grup.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study is to find empirical evidence of the influence of organizational commitment and human resource competence on the use of information technology in the regional work units (SKPD) of the city of metro. The study was conducted on a regional work unit (SKPD) of the city of metro with a sample of 40 respondents. Sampling using a purposive sampling technique, and data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques using Pearson product moment correlation analysis and multiple regression using the SPSS application. The results of the study concluded: (1) Organizational commitment influences the quality of the financial statements of the metro city government; (2) Human resource competence has an influence on the quality of the financial statements of the metro city government; (3) The use of information technology has an effect on the quality of the financial statements of the metro city government.

Keywords: Organizational Commitment, Human Resource Competence, Use Of Information Technology

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Mangkunegara (2011: 8) "Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi". Kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah

organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang diambil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya yang ada di dalamnya. Fenomena mengenai kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai atas unjuk kerja karyawan. Apabila karyawan bekerja dengan kemampuan yang maksimal akan tercapai suatu kinerja yang baik. Kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila ada kepemimpinan yang baik dari pimpinan, komunikasi antara karyawan dengan pimpinan dan karyawan lainnya, serta adanya kompensasi finansial yang memadai sehingga mendukung kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas maka dilakukan prasarvei di perusahaan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group Kota Metro. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertanian. Kinerja karyawan dapat dicapai melalui kualitas kerja dan kuantitas kerjanya sebagai seorang karyawan.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan Pada Perusahaan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group Kota Metro Tahun 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah Absensi
			S	I	A	
Januari	31	62	4	8	3	15
Februari	28	62	2	1	9	12
Maret	31	62	8	7	5	20
April	30	62	6	5	6	17
Mei	31	62	5	7	7	19
Juni	30	62	1	7	10	18
Juli	31	62	1	6	14	21
Agustus	31	62	2	4	14	20
September	30	62	4	6	10	20
Oktober	31	62	4	3	7	14
November	30	62	2	4	4	10
Desember	31	62	3	3	6	12

Berdasarkan data di atas bahwa absensi karyawan akan menentukan kinerjanya. Absensi merupakan kehadiran karyawan pada perusahaan untuk menghasilkan output perusahaan sehingga secara tidak langsung akan menentukan kinerjanya. Karyawan yang tidak hadir berarti mengurangi produksi perusahaan dimana seharusnya dapat menghasilkan atau mencapai target yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan selain dilihat dari segi absensi akan terlihat dari pencapaian target perusahaan. Berikut adalah target pencapaian penjualan, distribusi, dan bagian persediaan.

Tabel 1.2. Data Pencapaian Kinerja Karyawan Perusahaan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group Kota Metro Tahun 2019

Bagian	Target	Pencapaian
Penjualan	100%	92%
Persediaan/Gudang	100%	85%
Distribusi	100%	100%

Hasil prasarvei menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan tercipta secara maksimal apabila didukung oleh kepemimpinan yang baik dari atasan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan untuk mengarahkan karyawan pada suatu tujuan perusahaan yang maksimal. Selain itu, gaya kepemimpinan oleh pemimpin perusahaan juga dapat menciptakan suatu iklim yang kondusif bagi karyawan sehingga dapat memberikan kenyamanan bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan dapat dilakukan secara optimal. Kinerja karyawan juga dapat dicapai dengan maksimal apabila komunikasi terjalin dengan baik. Komunikasi akan menciptakan suatu kondisi kerjasama yang baik, menghasilkan ide-ide yang baik untuk kemajuan perusahaan, dan mengetahui segala keluhan baik dari karyawan maupun dari konsumen. Selain itu, kompensasi juga dapat menyebabkan tinggi rendahnya suatu kinerja. Kompensasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan finansial untuk karyawan. Karyawan yang diberikan kompensasi yang tinggi akan senantiasa memberikan dan mendedikasikan kemampuan dirinya untuk perusahaan. Dengan demikian akan tercapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target optimal. Kinerja karyawan Perusahaan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan yang positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah komunikasi. Pola komunikasi pimpinan dengan karyawan harus terjalin dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal. Pemimpin yang membimbing dan mengarahkan karyawan harus memiliki komunikasi yang baik kepada karyawannya. Komunikasi yang tercipta dengan baik akan memberikan suasana yang nyaman bagi karyawannya sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Selain itu, komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya juga harus terjalin dengan baik. Hal ini berguna sebagai bentuk kerjasama dan saling bersinergi untuk tujuan perusahaan.

Selanjutnya, faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan secara tidak langsung dapat memberikan dampak terhadap perusahaan. Misalnya saja jika seorang karyawan diberikan kompensasi yang tinggi, tentunya ia akan semangat dalam bekerja dan mencurahkan segenap tenaga dan pikirannya untuk perusahaan. Kompensasi yang tinggi juga akan terus memberikan semangat bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya sehingga tercipta karyawan yang memiliki kompeten dan daya saing.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Moleong (2004:31) bahwa “penelitian kuantitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data melalui poses pengukuran.” penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei. Dalam penelitian ini, hasil pengukuran yang dilakukan adalah dengan mengukur gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komunikasi dengan menggunakan kuisisioner atau angket. Skala angket diubah dengan menggunakan skala likert. Objek dalam penelitian ini adalah tentang gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan kinerja karyawan, Penelitian ini akan dilakukan di PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto 2012:117). Untuk memperoleh sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan maka sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin. Jika jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 62. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto 2014 :128). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan metode angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup di mana setiap item soal disediakan 5 (Lima) jawaban. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi linier berganda, uji-t, Uji Simultan (F) dan uji R^2 Determinasi.

III. HASIL dan pembahasan

A. Hasil

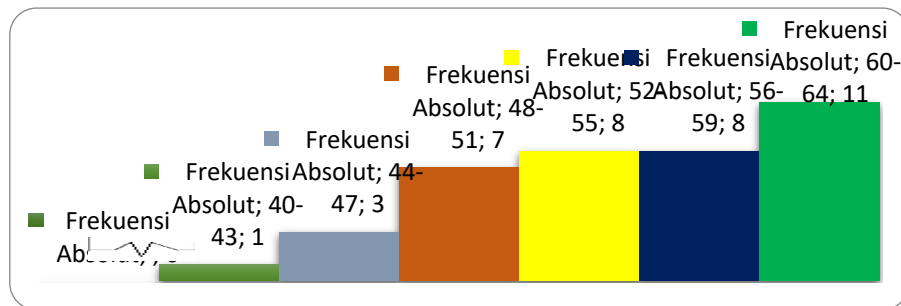
1. Deskripsi Statistik Gaya Kepemimpinan

Data yang diperoleh dalam penelitian ini yang pertama adalah data gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan. Data ini diperoleh dengan menyebarkan angket atau kuisisioner kepada pegawai. Kuisisioner tersebut diberikan dengan memberikan skor dengan skala likert yakni 1-5. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 38 orang. Data gaya kepemimpinan yang telah diperoleh dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi.

Tabel 3. Data Statistik Skor Gaya Kepemimpinan

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Skala Respon	Frekuensi Relatif (%)
1.	40-43	1	STS	2,6%
2.	44-47	3	TS	7,9%
3.	48-51	7	TS	18,4%
4.	52-55	8	N	21,1%
5.	56-59	8	S	21,1%
6.	60-64	11	SS	28,9%
	Jumlah	38		100%

Berdasarkan tabel 3 bahwa jumlah sampel yang ada dalam penelitian sebanyak 38 orang, menunjukkan sampel yang memberikan respon jawaban atau mengisi kuisisioner dan mengembalikannya pada peneliti sebanyak 38 orang. Skor minimum yang diberikan oleh responden sebesar 40 dan skor maksimumnya sebesar 64, rata-rata skor sebesar 55,08. Berdasarkan data tersebut data komunikasi pemasaran dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 1 Grafik Skor Gaya Kepemimpinan

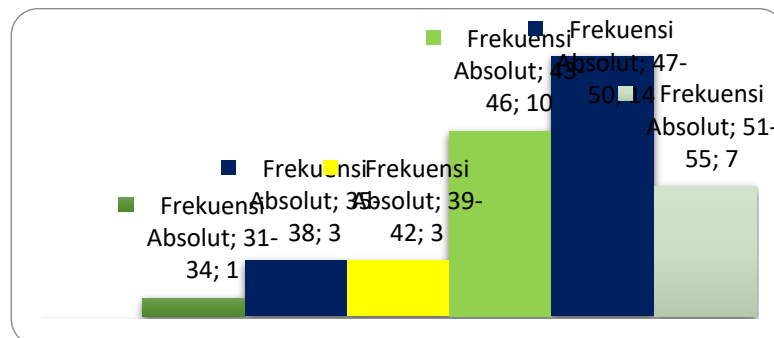
2. Deskripsi Statistik Data Komunikasi

Data dalam penelitian yang kedua adalah komunikasi. Perolehan data dalam menjangkau variabel komunikasi melalui pengisian kuisioner yang dinilai dengan skala likert. Adapun perolehan data mengenai komunikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi Data Komunikasi

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Skala Respon	Frekuensi Relatif (%)
1.	31-34	1	STS	2,6%
2.	35-38	3	TS	7,9%
3.	39-42	3	N	7,9%
4.	43-46	10	S	26,3%
5.	47-50	14	S	36,8%
6.	51-55	7	SS	18,4%
	Jumlah	38		100%

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa skor minimum atau terkecil yang diberikan responden adalah 31 dan skor terbesar yang diberikan adalah 55, dan rata-ratanya sebesar 46,32. Dari data di atas dapat digambarkan diagram data sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Data Komunikasi

3. Deskripsi Statistik Data Kompensasi

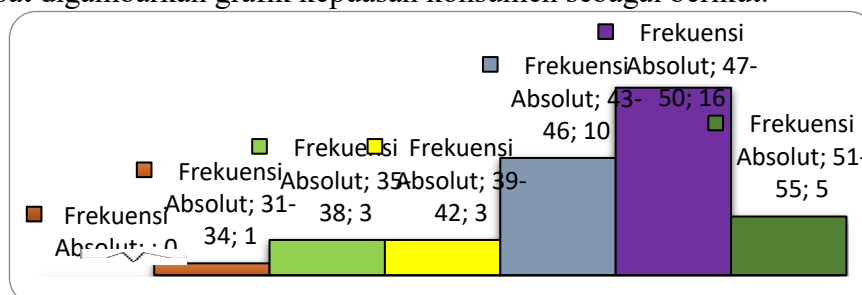
Data selanjutnya yang diperoleh dari lapangan adalah kompensasi. Data ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada sampel sebanyak 38 orang. Kuisioner yang diberikan dilakukan skoring dengan menggunakan skala likert. Adapun data hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Deskripsi Data Kompensasi

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Skala Respon	Frekuensi Relatif
-----	----------------	-------------------	--------------	-------------------

1.	31-34	1	STS	2,6%
2.	35-38	3	TS	7,9%
3.	39-42	3	N	7,9%
4.	43-46	10	S	26,3%
5.	47-50	16	S	42,1%
6.	51-55	5	SS	13,2%
	Jumlah	38		100%

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa perolehan skor angket terendah mencapai 31 point, sedangkan skor tertinggi mencapai 54 Point. Berdasarkan data diatas juga dapat dilihat bahwa rata-rata sebesar 46,16. Dari Data Tabel di atas, dapat digambarkan grafik kepuasan konsumen sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik Data Kompensasi

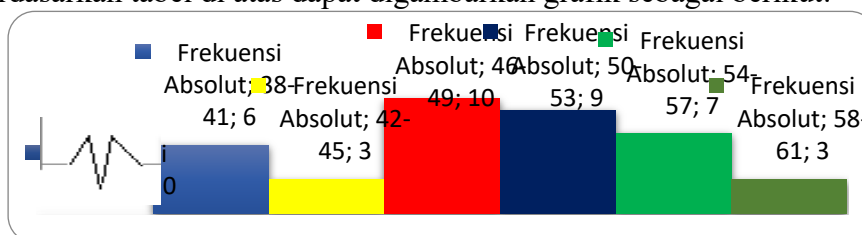
4. Deskripsi Statistik Data Kinerja Karyawan

Perolehan data yang terakhir adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menggambarkan hasil unjuk kerja yang telah dicapai karyawan diperusahaan. Kinerja karyawan yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 38 orang sebagai sampelnya. Adapun skor angket atas variabel mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Deskripsi Data Kinerja Karyawan

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Skala Respon	Frekuensi Relatif (%)
1.	38-41	6	STS	15,8%
2.	42-45	3	TS	7,9%
3.	46-49	10	N	26,3%
4.	50-53	9	S	23,7%
5.	54-57	7	S	18,4%
6.	58-61	3	SS	7,9%
	Jumlah	38		100%

Berdasarkan tabel 6 bahwa dari 38 orang sampel diketahui skor maksimum yang diperoleh adalah 60 dan skor minimumnya 38, dan rata-rata sebesar 49,34. Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan grafik sebagai berikut:



Gambar 4. Grafik Data Kinerja Karyawan.

5. Hasil Pengujian Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik merupakan jawaban sementara yang mengacu ada rumusan masalah dan perlu adanya suatu pengujian kebenaran dari dugaan tersebut. Hasil pengujian hipotesis statistik dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Statistik X_1 terhadap Y

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}
38	0,466	3,324	1,692

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa koefisien variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,324$ dan $t_{tabel} 1,692$. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil pengujian Hipotesis Statistik X_2 terhadap Y

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}
38	1,849	2,501	1,692

Sumber: Diolah Dari Hasil pPenelitian, (2020)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,501$ dan $t_{tabel} 1,692$. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil pengujian Hipotesis Statistik X_3 terhadap Y

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}
38	1,696	2,298	1,692

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa koefisien variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,298$ dan $t_{tabel} 1,692$. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10 Hasil pengujian Hipotesis Statistik Secara Simultan

Sampel	F_{hitung}	F_{tabel}
38	7,378	2,62

Sumber: Diolah dari hasil penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 4.28 menunjukkan bahwa koefisien variabel sistem pelayanan, komunikasi pemasaran, dan kepuasan konsumen terhadap keputusan pembelian diperoleh nilai $F_{hitung} = 7,378$ dan $F_{tabel} 2,62$. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Pembahasan**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan kuisioner menggunakan skala likert yang terdiri dari lima indikator yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian. Hasil pengukuran dalam penelitian ini indikator gaya kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepribadian pemimpin yang baik. Sedangkan indikator gaya kepemimpinan yang

kurang berpengaruh adalah pada indikator kedua yaitu kebiasaan. Indikator kepribadian pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan membutuhkan sosok pemimpin yang bijaksana, ramah, dan mampu mengarahkan karyawan yang ia pimpin. Sedangkan, indikator kebiasaan menjadi tidak berpengaruh karena faktor kepribadian mendominasi pengaruh kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Neny Nuriany (2018) yang menyebutkan hasil penelitiannya dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3,769 dan t_{tabel} sebesar 2,002 bahwa ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dimana pemimpin perusahaan memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat mengarahkan karyawannya menuju kepada pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor komunikasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pada indikator pertama yaitu kebijaksanaan dan kesopanan. Sedangkan indikator komunikasi yang kurang berpengaruh adalah penerimaan umpan balik. Komunikasi merupakan suatu bentuk hubungan antara satu orang dengan orang lain baik dilakukan secara individu maupun kelompok. Dalam suatu perusahaan komunikasi sangat penting untuk mencapai kinerja perusahaan. Komunikasi membutuhkan kebijaksanaan dan kesopanan satu sama lain agar tidak ada miskomunikasi atau kesalahan dalam komunikasi. Sedangkan komunikasi kurang membutuhkan penerimaan umpan balik, artinya karyawan dalam memberikan umpan balik kepada perusahaan belum maksimal.

Hal ini didukung dengan penelitian Marwita (2017) yang memperoleh hasil penelitian dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,732 dan t_{tabel} sebesar 2,262 yang berarti bahwa komunikasi dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam perusahaan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Grup komunikasi sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dimana para pekerja akan bekerjasama dengan baik untuk bekerja. Selain itu komunikasi secara vertikal antara pemilik perusahaan dengan karyawan dapat ditujukan untuk perbaikan kinerja dan target perusahaan. Pemilik perusahaan biasanya memberikan arahan langsung kepada karyawannya. Dengan arahan tersebut karyawan bekerja dengan baik sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut maka komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,298 > 1,692$ yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh pada kompensasi terletak pada kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Besar kecilnya perusahaan dalam memberikan kompensasi karyawannya akan memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik, akan diberikan kompensasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, kinerjanya, dan semua pelaksanaan tugas dan fungsinya diperusahaan. Sebaliknya jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang tinggi, padahal karyawan sudah melakukan kerja dengan baik, maka semakin lama kinerja karyawan akan menurun.

Sedangkan, faktor kompensasi yang kurang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pada peraturan yang berlaku. PT Sinar Djaya Sejahtera Grup merupakan perusahaan swasta, sehingga peraturan-peraturan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan tidak terlalu diperhatikan. Perusahaan menerapkan sistem kompensasi atas hasil kerja yang dicapai oleh karyawannya. Ada atau tidaknya peraturan dari pemerintah ataupun dari lembaga lain kurang mempengaruhi kinerja yang dicapai oleh karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri (2016) yang menunjukkan hasil penelitiannya dengan hasil penelitian bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada perusahaan atas dedikasi karyawan di sebuah perusahaan. Kompensasi dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam berbagai bentuk diantaranya adalah gaji, tunjangan hari raya, asuransi jiwa, hiburan, dan sebagainya. Salah satu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang utama adalah kompensasi finansial yang berupa gaji dan tunjangan. Gaji yang diberikan oleh perusahaan tergantung dari kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Seorang karyawan menginginkan gaji yang besar, tentunya perusahaan dalam memberikan gaji juga mempertimbangkan prestasi unjuk kerja atau kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Grup memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Menurut karyawan perusahaan tersebut dirinya merasa puas atas kompensasi yang diberikan. Hal ini karena ia berpendapat bahwa kinerjanya sudah maksimal. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketika waktu bekerja lebih karyawan akan mendapatkan uang lembur. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja yang dicapai karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis keempat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,378. Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan $df = 38$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,62. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan dilapangan bahwa gaya kepemimpinan pemilik perusahaan Sinar Sejahtera Jaya Tjipta grup menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Pemilik perusahaan secara terbuka memberikan kesempatan untuk karyawan menyumbangkan ide dan gagasan dalam kemajuan perusahaan. Di samping gaya kepemimpinannya yang demokratis, pemilik perusahaan juga mampu berkomunikasi kepada karyawannya secara langsung maupun tidak langsung. Gaya kepemimpinan yang demokratis akan menimbulkan kenyamanan bagi karyawan untuk berbicara dengan pemilik perusahaan. Selain itu, kompensasi yang diberikan oleh pemilik perusahaan kepada karyawannya itu cukup memuaskan para karyawannya sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa ketiga variabel yakni gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

IV. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Grup.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Grup.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Grup.
4. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Grup.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti mempunyai beberapa saran sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu pemilik perusahaan disarankan untuk memilih gaya kepemimpinan yang baik. Bila diperlukan gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya terpaku pada satu gaya saja.
2. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar terus meningkatkan kualitas komunikasi baik secara vertikal maupun secara horizontal untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan kompensasi yang layak untuk para karyawan agar karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi terkait dengan penelitian terdahulu yang relevan sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Devis dan Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Penerbit Bina Rupa Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Istijanto. (2006). *Gaya Kepemimpinan*. Jakarta : Penerbit Gramedia.
- Jenis dan Kelly. (2009). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Grafindo Persada.

Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI

Vol. 1. No. 2 (2021)

- Komputer, Wahana. (2010). *Mengolah Data Statistik Hasil Penelitian dengan SPSS 17*. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Buku Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Penerbit Rafika Aditama.
- Muhammad. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti dan Charles O. (2011). *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Pustaka Setia.
- Thoha, Miftah.(2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen, 2010*. Jakarta : Penerbit Rajawali.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Penerbit Rajawali.