

**Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Koperasi
di Kota Tebing Tinggi**

Nursaimatussaddiya¹, Christin Natalia Sianipar^{1*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹

Email: christinnataliasianipar@gmail.com*

ABSTRACT

This study tries to answer the research objectives, namely to determine the Influence of Leadership, Communication and Compensation on the Performance of Cooperative Employees in Tebing Tinggi City. This study shows the Y equation which means that the variables of Leadership, Communication and Compensation are positively related to the Employee Performance variable and the three variables explain with adjusted R square. Cooperatives in Kotadimana thitung of 2.342 is greater than ttabel of 2.0395 with a significance value of 0.026. Communication affects the Performance of Cooperative Employees in Kotadimana thitung of 2.223 is greater than ttabel of 2.0395 with a significance value of 0.034. Compensation affects the Performance of Cooperative Employees in Kotadimana thitung of 2.556 is greater than ttabel of 2.0395 with a significance value of 0.016. Jointly tested with a calculated f value of 4.837 or greater than the f table value of 2.92 with a significance value of 0.007, which means that the variables of Leadership, Communication and Employee Performance have a joint effect on the Performance of Cooperative Employees in Tebing Tinggi City.

Keywords: Leadership, Communication, Compensation and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini mencoba menjawab tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini menunjukkan persamaan Y yang artinya variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi berhubungan positif dengan variabel Kinerja Karyawan dan ketiga variabel menjelaskan dengan adjusted R square. Koperasi di Kotadimana thitung sebesar 2,342 lebih besar dari ttabel sebesar 2,0395 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026. Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi di Kotadimana thitung sebesar 2,223 lebih besar dari ttabel sebesar 2,0395 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi di Kotadimana thitung sebesar 2,556 lebih besar dari ttabel sebesar 2,0395 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Secara bersama-sama diuji dengan nilai f hitung sebesar 4,837 atau lebih besar dari nilai f tabel sebesar 2,92 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 yang artinya variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan

Kinerja Karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Kota Tebing Tinggi.

Kata kunci: Kepemimpinan, komunikasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan kegiatannya, karena sumber daya manusia berperan dalam hal perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Sunarsi et al. 2024). Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (profit oriented). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Priadana et al. 2021, Sudrajat et al. 2023). Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Menjadi seorang pemimpin berarti harus mampu membangun sebuah komunikasi yang baik dengan para karyawan karena komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Komunikasi sangat dibutuhkan antara pegawai dengan pimpinan maupun antara sesama pegawai. Komunikasi dipandang sebagai suatu proses yang peranannya sangat besar, karena komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti kepuasan pegawai. Komunikasi memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik karyawan mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar (Djulius et al. 2022, Rostiana et al. 2022). Apabila terjadi kesalahan dan hambatan yang terjadi dalam komunikasi akan menyebabkan kinerja organisasi perusahaan terhambat, begitu juga sebaliknya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya..

Objek penelitian ini adalah Koperasi di Kota Tebing Tinggi yang berdiri pada 27 Oktober 2002. Koperasi di Kota Tebing Tinggi merupakan perusahaan dalam bidang jasa yang terdiri dari beberapa anggota karyawan yang semuanya dituntut untuk melakukan tugasnya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari Koperasi tersebut. Ini adalah tahun ke-5 dimana operasional dipercayakan kepada seorang Manager untuk membantu Pengurus mengelola Koperasi secara lebih profesional. November tahun 2012, didalam segala persoalan Koperasi mulai belajar dikelola bagaimana merencanakan, mengorganisasi, mengaktualisasi dan mengevaluasi serta mengontrol operasionalnya. Menjadi seorang manager berarti harus mampu menjadi pemimpin yang baik dengan cara mendekatkan diri dengan karyawan agar para karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, begitu juga dengan komunikasi. Seluruh karyawan baik itu manager ataupun pengurus yang ada di Koperasi tidak pernah membatasi berkomunikasi walaupun adanya perbedaan divisi dan jabatan sehingga karyawan tidak pernah ketinggalan informasi. Selain kepemimpinan dan komunikasi, kompensasi juga menjadi suatu motivasi bagi karyawan namun kompensasi yang diterima oleh karyawan Koperasi hanya sebesar 1 bulan gaji tanpa mempertimbangkan dari lamanya karyawan tersebut sudah bekerja dan kompensasi itu juga nantinya akan diberikan setiap akhir tahun.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. “Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama” (Sudarmanto, 2009:133). “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya” (Sutikno, 2014:16). “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok” (Miftah Thoha 2010:9).

Komunikasi

Menurut Komala (2009:73) Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang akan saling memberikan pengertian yang mendalam. Sedangkan menurut Nurjaman dan Umam (2012:35) Komunikasi merupakan membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman.

Kompensasi

“Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. (Malayu Hasibuan 2014:118). “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka” (Handoko 2012:155). “Kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam perusahaan” (Gary Dessler 2012:175). “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas” (Kadar Nurjaman 2014:179).

“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (Sastrohadiwiryo dalam Septawan 2014:5).

METODE

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan September 2019.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Kopdit CU Horas Jln. Imam Bonjol No. 1 A Kota Tebing Tinggi

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu hasil pengamatan atas suatu hal yang bisa dinyatakan dalam angka.

Sumber Data

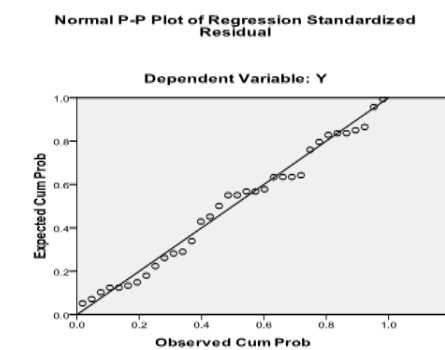
Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian (Manik et al. 2023, Setiawan et al. 2021). Sumber data primer adalah kuesioner kepada responden tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji one sample Kolmogorov Smirnov Test. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 1. Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:154). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 23.0 sebagai berikut :

Tabel 1. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,30135568
Most Extreme Differences	Absolute		,089
	Positive		,089
	Negative		-,060
Test Statistic			,089
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,941 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,837
		Upper Bound	1,000
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 34 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Data diolah

Dari output dalam tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Monte Carlo Sig. Lower Bound) seluruh variabel sebesar 0,837. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Adapun perhitungan nilai tolerance atau VIF dengan program SPSS 23.0 for windows dapat dilihat pada Tabel 2. berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.961	1.040
	X2	.999	1.001
	X3	.962	1.040

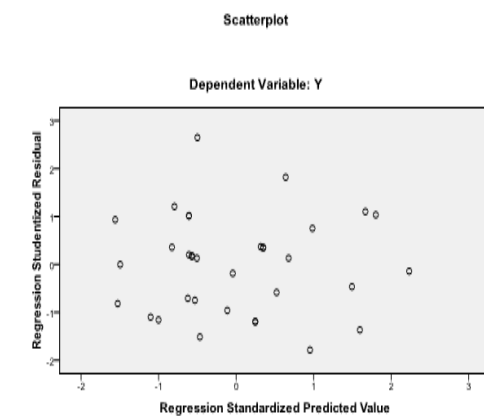
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari Variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,961, Variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,999 dan Variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,962 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 1,040, Variabel Komunikasi (X2) sebesar 1,001 dan Variabel Kompensasi (X3) sebesar 1,040 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan Scatterplot. Berdasarkan hasil pengolahan data, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 4.2 berikut :



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 tersebut, dapat dilihat jika pola data menyebar sempurna, sebagian berada di atas titik nol dan sebagian lagi menyebar di bawah titik nol. Karena ini dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan Variabel Kepemimpinan, Variabel Komunikasi dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23.0 for windows. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.078	4.531	
X1	.332	.142	.358
X2	.392	.176	.333
X3	.419	.164	.391

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan :

$$Y = 0,078 + 0,332X_1 + 0,392X_2 + 0,419X_3$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,078 menunjukkan besarnya Variabel Kinerja Karyawan jika Variabel Kepemimpinan, Variabel Komunikasi dan Variabel Kompensasi sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi Variabel Kepemimpinan (b₁) sebesar 0,332 menunjukkan besarnya peranan Variabel Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Karyawan dengan asumsi Variabel Komunikasi dan Variabel Kompensasi konstan. Artinya apabila faktor Variabel kepemimpinan meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,332 satuan nilai dengan asumsi Variabel Komunikasi dan Variabel Kompensasi konstan.
- Nilai koefisien regresi Variabel Komunikasi (b₂) sebesar 0,392 menunjukkan besarnya peranan Variabel Komunikasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan dengan asumsi Variabel kepemimpinan dan Variabel Kompensasi konstan. Artinya apabila faktor Variabel Komunikasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,392 satuan nilai dengan asumsi Variabel kepemimpinan dan Variabel Kompensasi konstan.
- Nilai koefisien regresi Variabel Kompensasi (b₃) sebesar 0,419 menunjukkan besarnya peranan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja karyawan dengan asumsi Variabel Kepemimpinan dan Variabel Komunikasi konstan. Artinya apabila faktor Variabel Kompensasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,419 satuan nilai dengan asumsi Variabel Kepemimpinan dan Variabel Komunikasi konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom adjusted R square. Hal tersebut dikarenakan nilai adjusted R square tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 8 berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.571 ^a	.326	.259	1.27727	.326	4.837	3	30	.007
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1									
b. Dependent Variable: Y									

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,259 atau 25,9%. Hal ini menunjukkan jika Variabel Kepemimpinan, Variabel Komunikasi dan Variabel Kompensasi dapat menjelaskan Variabel Kinerja Karyawan sebesar 25,9% , sisanya sebesar 74,1% (100% - 25,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel indepenen seperti pada Tabel 5 berikut ini :

Tabel 5 Uji Parsial (t)

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.078	4.531		.017	.986		
X1	.332	.142	.358	2.342	.026	.961	1.040
X2	.392	.176	.333	2.223	.034	.999	1.001
X3	.419	.164	.391	2.556	.016	.962	1.040

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah

a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 5 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,342. Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 34-3 = 31) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,0395. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,342) $> t_{tabel}$ (2,0395), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,026 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesis Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kopdit CU Horas diterima, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Dwi Wahyu Wijayanti 2012 dan Rensius Febriyandi 2016) dan sejalan dengan teori Sudarmanto (2009:133) yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama”.

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Komunikasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 9 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,223. Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 34-3 = 31) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,0395. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,223) $> t_{tabel}$ (2,0395), dan nilai signifikansinya sebesar $0,034 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesis Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopdit CU Horas diterima, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Lutfia Indah Setiari 2013 dan Andre Bramantyo 2010) dan sejalan dengan teori Komala (2009:73) yang menyatakan bahwa “Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang akan saling memberikan pengertian yang mendalam”.

c. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 5 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,556. Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 34-3 = 31) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,0395. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,556) $> t_{tabel}$ (2,0395), dan nilai signifikansinya sebesar $0,016 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesis Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopdit CU Horas diterima, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Nurul Hidayah 2016) dan sejalan dengan teori Malayu S.P Hasibuan (2014:118) yang menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 6. berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.675	3	7.892	4.837	.007 ^a
	Residual	48.943	30	1.631		
	Total	72.618	33			
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data diolah

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Sig. $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Dari tabel 6 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,837. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : 34-3-1 (5%; 3; 30) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,92. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (4,837) $> F_{tabel}$ (2,92), dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Kepemimpinan, Variabel Komunikasi dan Variabel Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Karyawan .

KESIMPULAN

Penelitian ini mencoba untuk menjawab tujuan peneliti, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Kota Tebing Tinggi Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, koefisien determinasi dengan pengujian parsial dan simultan menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi linier berganda $Y = 0,078 + 0,332X_1 + 0,392X_2 + 0,419X_3$. Dari persamaan itu diketahui bahwa semua variabel memiliki hubungan positif.
 2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,259 artinya variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi sebesar 25,9% dan sisanya 74,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.
 3. Dari tabel 9 dapat dilihat jika nilai t_{hitung} sebesar 2,342 atau lebih besar dari t_{tabel} 2,0395 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 atau lebih kecil dari nilai signifikansi model sebesar 0,05 berarti Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Kota Tebing Tinggi
 4. Dari tabel 9 dapat dilihat jika nilai t_{hitung} sebesar 2,223 atau lebih besar dari t_{tabel} 2,0395 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034 atau lebih kecil dari nilai signifikansi model sebesar 0,05 berarti Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Kota Tebing Tinggi
 5. Dari tabel 9 dapat dilihat jika nilai t_{hitung} sebesar 2,556 atau lebih besar dari t_{tabel} 2,0395 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 atau lebih kecil dari nilai signifikansi model sebesar 0,05 berarti Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Kota Tebing Tinggi
 6. Dari tabel 9 dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 4,837 atau lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,92 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 atau lebih kecil dari signifikansi model 0,05 berarti Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Kota Tebing Tinggi
-

REFERENSI

- Ardianto, E. Karlinah, S & Komala, L. 2009. Komunikasi Massa Suatu Pengantar. Simbiosis Rekatama Media. Bandung.
- Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian : Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bramantyo, Andre. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmino, Bawen. Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Br Tarigan, Merry Astina. 2015. Pengaruh Credit Union Modifikasi (CUM) Kasih Sejahtera Terhadap Kesejahteraan Jemaat Gereja Batak Karo Protestan (GBKP) Majelis Tebing Tinggi. STIE Bina Karya, Tebing Tinggi.
- Dessler, Gary. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Indeks. Jakarta.
- Dj Julius, H., Lixian, X., Lestari, A. N., & Eryanto, S. F. (2022). The Impact of a Poor Family Assistance Program on Human Development in Indonesia. Review of Integrative Business and Economics Research, 11(4), 59-70.

- Febriyandi, Rensius. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (persero). Sub Divisi Regional III.2. Tanjung Karang, Bandar Lampung. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-21. BPFE. Yogyakarta.
- Harsuko, Riniwati. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press. Malang.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayah, Nurul. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manik, E., Affandi, A., Priadana, S., Hadian, D., & Puspitaningrum, D. A. (2023, January). Comparison of normality testing with chi quadrat calculations and tables for the statistical value departement of elementary school education student at the University of Jember. In AIP Conference Proceedings (Vol. 2679, No. 1, p. 020018). AIP Publishing LLC.
- Moekijat, Drs. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mandar Maju. Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2012. Kepemimpinan Yang Efektif. Gajah Mada University Press.
- Nurjaman, Kadar dan Umam, Khaerul. 2012. Komunikasi dan Public Relations. Pustaka Setia. Bandung.
- Nurjaman, Kadar. 2014. Manajemen Personalia. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., ... & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.
- Putri, Nia Eka. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Adira Dinamikamulti Finance Tbk Tebing Tinggi). STIE Bina Karya, Tebing Tinggi.
- Rezaka, Kafendar Bela. 2016. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan BIMATEX. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah.
- Rostiana, E., Djulius, H., & Sudarjah, G. M. (2022). Total Factor Productivity Calculation of the Indonesian Micro and Small Scale Manufacturing Industry. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 17(1), 54-63.
- Setiari, Lutfia Indah. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Mlarak Kabupaten Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Jawa Timur.

- Setiawan, M., Indriastuti, R., Hidayat, A. K., & Rostiana, E. (2021). R&D and Industrial Concentration in the Indonesian Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 112.
- Soekarso, Agus Sosro, Iskandar Putong, Cecep Hidayat. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sudrajat, W., Affandi, A., & Djulius, H. (2023). TALENT MANAGEMENT IMPLEMENTATION STRATEGY IN AN EFFORT TO REALIZE SUPERIOR PERFORMANCE. *Sosiohumaniora*, 25(2), 174-182.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Cetakan ke-14. Alfabeta. Bandung.
- Sunarsi, D., Affandi, A., Narimawati, U., Priadana, S., Djulius, H., & Sudirman, I. (2024). The Influence of Organizational Memory, Knowledge Recovery, Knowledge Visualization and Knowledge Transfer on Improving the Career of Lecturer at Private Universities in The Region of West Java and Banten. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 7(1.1).
- Suparyadi, Prof.Dr.H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi I. CV.Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Holistica Lombok. Lombok.
- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Anugrah Semesta SEMARANG*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.