
ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROLIMEX MEDAN

Denni Huang

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe Martubung, Kec. Medan Labuhan, Medan, Sumatera Utara 20252

E-mail : huangdenni@gmail.com

Abstrak- Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian dilakukan pada karyawan PT. Rolimex dengan populasi 56 orang. Penelitian populasi menggunakan metode sensus. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner untuk mengumpulkan data dari variabel komunikasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif dalam variabel komunikasi dan kompensasi pada kategori baik, sedangkan variabel kinerja ada pada kategori sangat baik. Berdasarkan hasil uji t dimana $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya komunikasi, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan. Berdasarkan hasil uji F atau secara simultan dimana $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ artinya komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi yang diteliti mampu menjelaskan 73,1% terhadap kinerja karyawan sedangkan 26,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lain sebagainya.

Kata Kunci : *Komunikasi, Kompensasi, Kinerja*

1. LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Proses pencapaian tujuan organisasi sangat membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain. Seperti yang dikatakan GR Terry (dalam Sopiha: 2008) komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan usaha-usaha komunikatif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hendriani & Fitriani (2014) Kekuatan suatu organisasi terletak pada SDM-nya, bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya saja. Jadi, berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Suatu organisasi yang maju dan berkembang selalu berkomunikasi dengan organisasi lain. Pemberian kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dalam hal ini juga di atur oleh UU No. 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan bahwa : "Kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohaniah dan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja dan yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat". Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas kerja. Kompensasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung dapat berupa gaji, upah dan insentif, sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa,

komisi dan dana pensiun. Kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan yang menarik, pelatihan, hiburan dan lingkungan kerja yang nyaman. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Persoalan yang terjadi pada PT. Rolimex disebabkan oleh masalah yang beraneka ragam, misalnya kurangnya komunikasi dari berbagai sisi yaitu komunikasi antara atasan kepada bawahan, komunikasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, komunikasi antara karyawan kepada atasan. Masalah lain juga ditemukan seperti kompensasi yang kurang sesuai dengan keinginan karyawan. Sehingga diyakini bahwa komunikasi dan kompensasi merupakan dua hal yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik meneliti dengan memilih judul analisis pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan komunikasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan?
2. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan?
3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan?
4. Apakah komunikasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan?

BATASAN MASALAH

Dalam penelitian ini, agar tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai serta adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka penelitian ini dibatasi pada lingkup komunikasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji :

1. Pelaksanaan komunikasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan.
4. Pengaruh komunikasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi organisasi, memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan.
2. Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Komunikasi

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:157), komunikasi adalah salah satu fungsi manajemen dan salah satu hal yang tidak dapat diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia. Seorang manajer yang berhasil salah satunya harus menguasai komunikasi yang handal, baik dikalangan internal maupun secara eksternal. Menurut Wiryanto (2015:7), komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi. Menurut Purwanto (2013:9), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal. Menurut Bangun (2012:361), mengemukakan empat fungsi komunikasi dalam suatu organisasi, yaitu sebagai pengawasan, memotivasi, pengungkapan emosi, dan informasi. Komunikasi merupakan penyampaian pesan yang disampaikan oleh pengirim ke penerima pesan melalui media komunikasi yang tepat. Menurut Suprpto (2012:7), proses komunikasi adalah setiap langkah mulai dari saat menciptakan informasi sampai dipahami oleh komunikan. Komunikasi adalah sebuah proses, sebuah kegiatan yang berlangsung kontinu. Komunikasi merupakan suatu proses, dimana komponen-komponen saling terkait. Bahwa para pelaku komunikasi beraksi dan bereaksi sebagai satu kesatuan dan keseluruhan. Menurut Bangun (2012 : 364) bentuk-bentuk komunikasi terdiri dari : komunikasi tertulis, komunikasi lisan, komunikasi non verbal, komunikasi antarpribadi, dan komunikasi lintas budaya. Menurut Feriyanto dan Triana (2015:26) menyatakan bahwa komunikasi formal terdiri dari komunikasi

dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal. Sedangkan menurut Pace dan Faules (2013:184) menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal

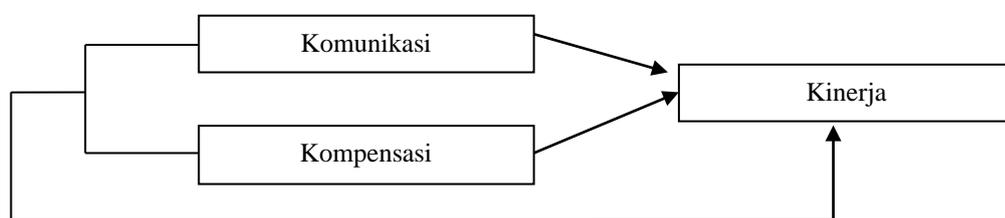
Pengertian Kompensasi

Menurut Sinambela (2016:2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Menurut Yani (2012:139), kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk mandat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat tinggi. Menurut Rivai (2010:686), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa merek pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Hasibuan (2017:53) dilihat dan cara pemberiannya, kompensasi dibagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau pay for performance seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Menurut Marwansyah (2010:270), menyatakan bahwa tujuan kompensasi adalah mendapatkan karyawan yang kompeten atau berkualitas, mempertahankan karyawan yang sudah ada, menjamin terciptanya keadilan, memberikan penghargaan atas perilaku yang diharapkan, mengendalikan biaya, mengikuti peraturan atau hukum yang berlaku, menumbuhkan sikap saling pengertian dan membantu menciptakan efisiensi administrasi. Menurut Samsudin (2010:188) menjelaskan bahwa organisasi atau instansi dalam rangka memberikan balas jasa atau kompensasi memiliki tujuan yaitu pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan organisasi atau perusahaan, menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela, dkk., (2016 : 480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2016 : 482), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Sedarmayanti (2016:110), menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompensasi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Sedarmayanti (2013:260), indikator dalam menilai kinerja karyawan, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan bekerjasama, inisiatif .

KERANGKA PENELITIAN/KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka berpikir

HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan.
3. Komunikasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis kuantitatif. Selanjutnya yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini diawali dengan mengumpulkan data sekunder yaitu dengan

melakukan studi literature yang mencakup kajian teori, penelitian sebelumnya dan model yang berkaitan dengan masalah yang diperoleh dari perpustakaan dan internet. Kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner dari responden yang merupakan karyawan PT. Rolimex Medan.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Arikunto (2010:211) bahwa uji validitas adalah kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sugiyono (2011:126), mengungkapkan bahwa syarat minimum untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika r bernilai positif dan $r \geq 0,30$, artinya instrumen yang diuji dinyatakan valid.
- b. Jika r bernilai negatif dan $r < 0,30$, artinya instrumen yang diuji dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2010:221) mendefinisikan bahwa reliabilitas adalah indeks yang mempengaruhi sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran tetap konsisten jika pengukuran dapat dilakukan 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan menggunakan alat ukur yang sama. Anderson dan Gerbing (1988) dalam Eisingerich dan Rubera (2010) mengungkapkan bahwa syarat minimum untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,70$, artinya instrumen yang diuji memiliki reliabilitas yang tinggi.
- b. Jika $r < 0,70$, artinya instrumen yang diuji tidak memiliki reliabilitas yang tinggi.

Hair, *et al.* (2010:125) menyatakan bahwa nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Nilai Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha* dalam uji reliabilitas.

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0,00 – 0,20	Kurang Andal
> 0,20 – 0,40	Agak Andal
> 0,40 – 0,60	Cukup Andal
> 0,60 – 0,80	Andal
> 0,80 – 1,00	Sangat andal

Sumber : Hair, *et al.*, 2010

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik terdiri dari :

a. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013:105) mengungkapkan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau variabel independen. Ghozali (2013:105) mengungkapkan bahwa cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas atau variabel independen dalam model regresi
2. Jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10, artinya terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas atau variabel independen dalam model regresi.

b. Uji Normalitas

Kasmadi dan Sunariah (2014:92) mengungkapkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggambarkan bahwa sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi secara normal. Kasmadi dan Sunariah (2014:116) mengungkapkan bahwa cara yang digunakan untuk menguji signifikansi normalitas data adalah dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* yaitu membandingkan nilai normalitas dengan taraf kesalahan 5 % ($\alpha = 0,05$). Kasmadi dan Sunariah (2014:117) mengungkapkan bahwa kriteria uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai p value Sig ≥ 0,05, artinya data berdistribusi normal
2. Jika nilai p value Sig < 0,05, artinya data tidak berdistribusi normal

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas, yaitu:

1. Analisis Grafik

Gejala Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik Scatterplot. Apabila data yang berbentuk titik-titik tidak membentuk suatu pola atau menyebar, maka model regresi tidak terkena heteroskedastisitas.

2. Analisis Statistik

Gejala Heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji Glesjer. Rumus uji Glesjer adalah sebagai berikut:

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + V_t$$

Keterangan:

$|U_t|$ = nilai absolut variabel residual

α = konstanta

β = konstanta regresi

X_t = variabel independen

V_t = *standard error* faktor residual

4. Uji Statistik

a. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X_1 = kompensasi

X_2 = komunikasi

b_1, b_2 = koefisien arah regresi

e = standart Error

b. Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Uji koefisien korelasi linear berganda dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga, yakni dilakukan secara bersama-sama di antara variabel komunikasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Penulis menggunakan SPSS Statistics 22.0, untuk menguji koefisien korelasi linear berganda di dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis Parsial Atau Uji t

Uji t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu penjelasan variabel bebas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat atau variabel dependen secara parsial.

Penelitian menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan uji statistik t dengan taraf kesalahan 5%. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F

Uji hipotesis secara simultan atau uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen (X) Terhadap variabel dependen (Y). Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R square* berkisar antara 0 sampai 1.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengukuran validitas tiap dimensi penelitian dilakukan dengan menggunakan faktor analisis untuk mengetahui apakah data yang digunakan mewakili apa yang ingin diteliti (valid) dengan syarat *corrected item-total correction* lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Pengujian validitas dengan menggunakan teknik korelasi *product*

moment pearson dan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = 30 (sampel validitas sebanyak 30 sampel) - 2, dalam hal ini $30 - 2 = 28$ atau $df = 28$, dengan alpha 0,05 (5%) di dapat nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 19.0. Sedangkan hasil ujinya dapat disajikan dalam tabel 4.1 berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Validitas Untuk Variabel Komunikasi, Kompensasi dan Kinerja

Pernyataan	Komunikasi		Kompensasi		Kinerja	
	r_{hitung}	Hasil	r_{hitung}	Hasil	r_{hitung}	Hasil
1	0.937	Valid	0.594	Valid	0.445	Valid
2	0.711	Valid	0.317	Valid	0.364	Valid
3	0.842	Valid	0.466	Valid	0.546	Valid
4	0.817	Valid	0.715	Valid	0.479	Valid
5	0.880	Valid	0.854	Valid	0.481	Valid
6	0.864	Valid	0.574	Valid	0.746	Valid
7	0.688	Valid	0.628	Valid	0.366	Valid
8	0.713	Valid	0.647	Valid	0.828	Valid
9	0.747	Valid	0.532	Valid	0.777	Valid
10	0.792	Valid	0.667	Valid	0.822	Valid
11	0.721	Valid	0.608	Valid	0.527	Valid
12	0.546	Valid	0.556	Valid	0.399	Valid
13	0.800	Valid	-	-	0.571	Valid
14	0.805	Valid	-	-	0.607	Valid
15	0.700	Valid	-	-	0.616	Valid
16	0.429	Valid	-	-	0.588	Valid
17	0.800	Valid	-	-	0.376	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 2. di atas menunjukkan bahwa semua indikator komunikasi, kompensasi dan kinerja berdasarkan uji signifikansi 0,05 dalam penelitian ini adalah valid, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) untuk semua item pertanyaan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran tetap konsisten jika pengukuran dilakukan 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan menggunakan alat ukur yang sama. Penulis menggunakan SPSS versi 19.0 untuk menguji reliabilitas kuesioner di dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,951	17

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,832	12

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja

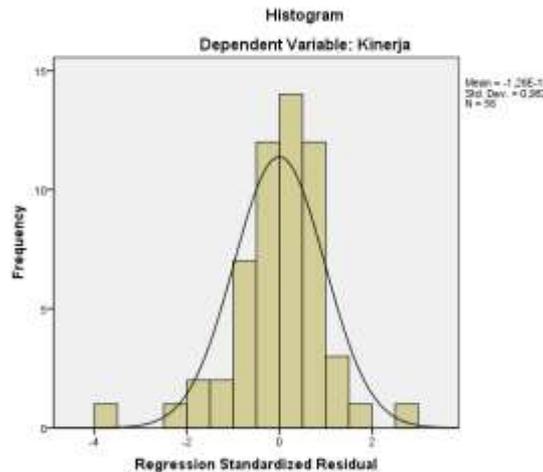
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,861	17

Tabel 6. Rekap Reliability Statistics

Instrumen	r_{hitung}	Hasil	Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
Komunikasi	0,951	Reliabel	> 0,80 – 1,00	Sangat Andal
Kompensasi	0,832	Reliabel	> 0,80 – 1,00	Sangat Andal
Kinerja	0,861	Reliabel	> 0,80 – 1,00	Sangat Andal

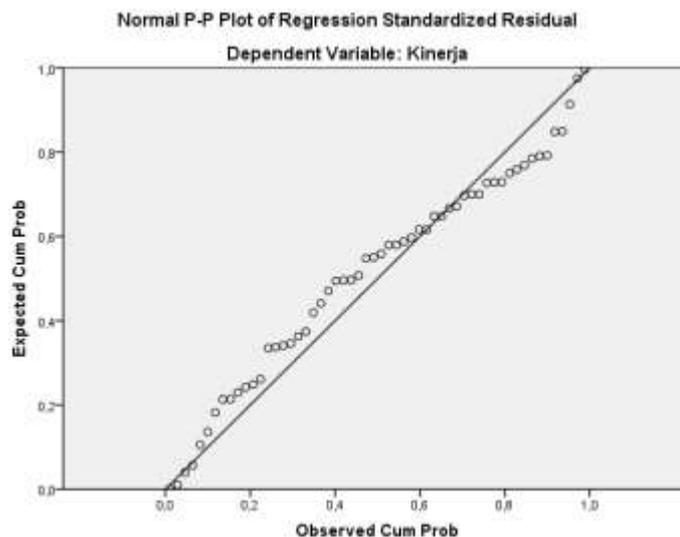
Berdasarkan tabel 6. di atas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas (r_{hitung}) untuk variabel komunikasi adalah 0,951; hasil uji reliabilitas (r_{hitung}) untuk variabel kompensasi adalah 0,832; dan hasil uji reliabilitas (r_{hitung}) untuk variabel kinerja guru adalah 0,861, dimana semua r_{hitung} yang dihasilkan dengan nilai *cronbach's alpha* antara > 0,80 – 1,00, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari variabel komunikasi, variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan yang diuji di dalam penelitian ini reliabel dengan tingkat keandalan yang sangat andal.

Uji Normalitas



Gambar 2. uji histogram variabel komunikasi, kompensasi dan kinerja

Pada gambar histogram diatas, memberikan pola distribusi yang melenceng kekiri yang artinya adalah data berdistribusi secara normal.



Gambar 3. uji P-Plot variabel komunikasi, kompensasi dan kinerja

Pada gambar P-Plot diatas, terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 7. Rekapitulasi uji normalitas one-sampel Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,16913914
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,852
Asymp. Sig. (2-tailed)		,462

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 7. diatas ini, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2 tailed) sebesar 0,462 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam modal regresi sudah terpenuhi.

uji multikolinearitas

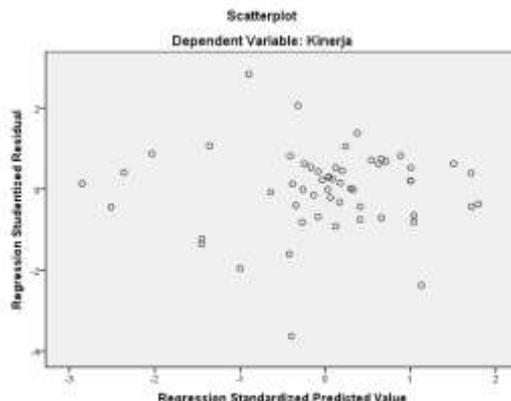
Tabel 8. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,369	7,865		,810	,422		
	Komunikasi	,282	,087	,320	3,229	,002	,854	1,170
	Kompensasi	,874	,155	,561	5,655	,000	,854	1,170

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 8. diatas ini, diketahui bahwa nilai tolerance 0,854 > 0,10 maka artinya data tersebut tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Dan Nilai VIF variabel komunikasi (X1) dan variabel Kompensasi (X2) adalah 1,170 < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

uji heterokedasitas



Gambar 4. Output Scatterplots SPSS Variabel Komunikasi, Kompensasi Dan Kinerja

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat kita disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel komunikasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Pengaruh di antara variabel Komunikasi, dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,369	7,865		,810	,422
Komunikasi	,282	,087	,320	3,229	,002
Kompensasi	,874	,155	,561	5,655	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : data diolah dari hasil penelitian, 2020

Tabel 10. Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk Variabel Komunikasi, Kompensasi Dan Kinerja

Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda		
a	6,369	$Y = 6,369 + 0,282X_1 + 0,874X_2$
b ₁	0,282	
b ₂	0,874	

Sumber : data diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 10. Nilai a sebesar 6,369 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel komunikasi (X1) dan Kompensasi (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.

b1 (nilai Koefisien regresi x1) sebesar 0,282, menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel komunikasi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,282, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b2 (nilai Koefisien regresi x2) sebesar 0,874, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,874, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel komunikasi, variabel kompensasi dan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Variabel Komunikasi, Kompensasi Terhadap Variabel Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,554	,538	6,284

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi

Sumber : data diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 11. dapat diketahui bahwa hasil perhitungan SPSS 19.0 nilai koefisien determinasi R Square (R²) variabel komunikasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,554 atau

55,4 %. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel komunikasi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebesar 55,4 % sedangkan sisa 44,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengaruh Antara Variabel Komunikasi, Kompensasi terhadap Variabel Kinerja.

		Komunikasi	Kompensasi	Kinerja
Komunikasi	Pearson Correlation	1	,381**	,534**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000
	N	56	56	56
Kompensasi	Pearson Correlation	,381**	1	,683**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000
	N	56	56	56
Kinerja	Pearson Correlation	,534**	,683**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data diolah dari hasil penelitian, 2020

Pada tabel 12. diatas ini menunjukkan nilai koefisien korelasi komunikasi sebesar 0,534. Berdasarkan pedoman interpretasi uji koefisien korelasi linear berganda, nilai berada pada rentang 0,400- 0,599, Hal ini berarti tingkat hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien korelasi kompensasi sebesar 0,683. Berdasarkan pedoman interpretasi uji koefisien korelasi linear berganda, nilai berada pada rentang 0,600- 0,799, Hal ini berarti tingkat hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan kuat.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda Untuk Pengaruh Antara Variabel Komunikasi, Kompensasi terhadap Variabel Kinerja.

Model Summary									
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	,745 ^a	,554	,538	6,284	,554	32,962	2	53	,000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi
 Sumber : data diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 13. diatas ini, bahwa hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh antara variabel komunikasi dan kompensasi terhadap variabel kinerja dengan nilai r square = 0,745, berada pada interval koefisien antara 0,600 – 0,799 artinya terdapat hubungan yang kuat. Hal ini berarti komunikasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel komunikasi dan kompensasi secara individual menerangkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji T Untuk Pengaruh Antara Variabel Komunikasi, Dalam Menerangkan Variabel Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,769	7,023		5,378	,000

Komunikasi	,466	,101	,531	4,605	,000
------------	------	------	------	--------------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan Tabel yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,605 >$ nilai $t_{tabel} 2,00$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja secara signifikan.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji T Untuk Pengaruh Antara Variabel Kompensasi Dalam Menerangkan Variabel Kinerja

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,302	7,849		2,077	,043
	Kompensasi	1,058	,154	,682	6,855	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan Tabel yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,855 >$ nilai $t_{tabel} 2,00$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara signifikan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel komunikasi dan variabel kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F Untuk Pengaruh Antara Variabel Komunikasi, Dan Variabel Kompensasi Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2568,697	2	1284,349	32,542	,000 ^a
	Residual	2091,803	53	39,468		
	Total	4660,500	55			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh komunikasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 32,54 >$ nilai $f_{tabel} 3,17$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya terdapat pengaruh komunikasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) secara signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan variabel komunikasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan
- Berdasarkan uji secara simultan atau uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, yang artinya secara bersama-sama atau simultan, variabel komunikasi, kompensasi, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan
- Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel komunikasi, dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rolimex Medan adalah sebesar 0,554 atau 55,4%, sedangkan sisa 44,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini seperti seperti kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja dan sebagainya

Saran

- Untuk variabel komunikasi; meningkatkan hubungan personal rekan karyawan dengan cara mengadakan acara makan bersama dan rekreasi bersama sebulan sekali; meningkatkan koordinasi dengan cara menelepon, mengirim email dan membentuk grup pada telepon seluler agar semua karyawan mendapat informasi yang

- sama; kurangnya kemampuan menyampaikan keluhan kepada atasan, bisa diatasi dengan memasukkan kritik dan saran pada kotak surat yang disediakan.
2. Untuk variabel kompensasi; pimpinan sebaiknya memberikan kompensasi yang lebih besar jumlahnya pada gaji pokok, memberikan insentif kerja jika ada tambahan porsi kerja dan mengadakan “*star of the month*” atau pemilihan karyawan teladan setiap bulan. Setiap karyawan yang terpilih diberikan voucher belanja atau voucher pulsa dan sebagainya.
 3. Untuk variabel kinerja, sebaiknya karyawan meningkatkan kesadaran untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, meningkatkan kesadaran untuk memperbaiki kesalahan yang sudah dilakukan dan mengelola proses pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, perlu melakukan *sharing meeting* setiap minggu sehingga karyawan bisa berbagi pengalaman jika menghadapi kendala dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Feriyanto, Andi dan Triana, Endang S., 2015. *Komunikasi Bisnis*, Cetakan Pertama, Mediaterra, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmadi dan Sunariah, Nia S., 2014. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Kedua, CV. Alfabeta, Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Pace, R. Wayne, and Faules, Don F. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Penerjemah : Deddy Mulyana, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purwanto, Djoko. 2013. *Komunikasi Bisnis*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- R. Supomo, Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Rivai, V., 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riduwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suprpto, Tommy. 2012. *Pengantar Teori Dan Manajemen Komunikasi*, PT. Buku Kita, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. PustakaSetia, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Metode R&D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wiryanto. 2015. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.