

PENGARUH KOMPENSASI, KEMAMPUAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CHLOE ALFA BAKERY

Jonatan Pasaribu¹, Elisabeth Simangunsong², Kristina Bangun³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No 479 F,
20132, Indonesia

Email: elisabeth@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kemampuan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Chloe Alfa Bakery. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan di Chloe Alfa Bakery. Teknik analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan uji t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi, kemampuan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kemampuan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu ini dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu.

Kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan dapat direalisasikan dengan baik. Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal kinerja karyawan, salah satu aspek dalam yang harus diperhatikan di perusahaan adalah Kompensasi. Menurut Sunyoto (2017), kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan, baik meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif dalam bentuk memotivasi karyawan agar bekerja keras supaya produktivitas semakin tinggi.

Selain Kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan. Mangkunegara (2015) "secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai potensi maksimal. Disamping Kompensasi dan Kemampuan, Komunikasi juga merupakan indikator yang mempengaruhi Kinerja. Gibson dan Ivan (2012:84) "Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal* atau *nonverbal*. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Chloe Alfa Bakery Perusahaan Industri Rumah Tangga (PIRT) yang memproduksi roti dan mendistribusikan hasil produksinya ke grosir besar dan kedai-kedai kecil yang menjadi pelanggannya. Sebagai gambaran penjualan roti pada Chole Alfa Bakery dalam 5 tahun terakhir (2016-2020) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Penjualan Chloe Alfa Bakery 2017-2021

Tahun	Target Penjualan yang ditetapkan (Pcs)	Jumlah Penjualan (Pcs)	Persentase Pencapaian (%)
2017	480.000	480.000	100%
2018	540.000	522.000	96,6%
2019	600.000	584.400	97,4%
2020	660.000	630.000	95%
2021	720.000	660.000	91,6%

Sumber: Chole Alfa Bakery

Bedasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan, target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap tahunnya belum dapat tercapai akibat dari kinerja karyawan yang belum maksimal.

Kompensasi yang diberikan Chole Alfa Bakery adalah hanya dalam bentuk langsung yaitu gaji/upah yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.kompensasi

Tabel 2. Gaji/Upah yang Diberikan Kepada Karyawan Chloe Alfa Bakery

Tingkat Jabatan	Jumlah	Gaji/Upah (Rp)
Kepala Produksi	1	4.800.000
Kepala Sales	1	6.300.000
Helper Produksi	3	3.000.000
Karyawan Produksi	11	2.400.000
Packing	6	1.200.000
Admin	1	2.000.000
Driver	6	3.300.000
Anggota Sales	11	2.100.000
Total	40	

Sumber: Chole Alfa Bakery

Dapat dilihat dari tabel di atas gaji/upah yang diberikan sesuai dengan tingkatan jabatan setiap karyawan dalam perusahaan. Fenomena mengenai kompensasi yang terjadi pada Chole Alfa Bakery adalah besaran gaji yang belum sesuai dengan Upah Minimum Regional Kota Medan yaitu sebesar Rp.3,4 juta, didalam tabel dijelaskan bahwa terdapat beberapa tingkatan jabatan seperti helper produksi, karyawan produksi, packing, admin, driver, dan anggota sales belum mendapat gaji sesuai dengan UMR yang ada, hal ini diduga menjadi salah satu penyebab karyawan yang ada pada tingkatan jabatan tersebut kinerjanya menurun yang mengakibatkan target penjualan yang ditetapkan tidak tercapai.

Untuk melihat gambaran kemampuan karyawan dilihat latar belakang tingkat pendidikan karyawan pada Chloe Alfa Bakery dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 3. Latar Belakang Pendidikan Karyawan Chloe Alfa Bakery

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah
1	SD	23
2	SMP	10
3	SMA/SMK	7
Total		40

Sumber: Chole Alfa Bakery

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tidak adanya kriteria khusus mengenai pendidikan atau keterampilan yang diwajibkan oleh pemilik usaha pada saat merekrut karyawan, menyebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan belum maksimal, hal tersebut dikarenakan karyawan belum sepenuhnya mampu menggunakan peralatan-peralatan yang tersedia dalam perusahaan dan melakukan pekerjaan sesuai metode yang sudah ditentukan. Penyebab lainnya diduga menyangkut masa kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Rekapitulasi Masa Kerja Karyawan Chloe Alfa Bakery

Masa Kerja	Jumlah
< 1 tahun – 5 tahun	20
> 5 tahun – 7 tahun	15
> 7 tahun – 10 tahun	5
Total	40

Sumber: Chole Alfa Bakery

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat banyaknya karyawan baru masuk yaitu yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sampai 5 tahun sebanyak 20 orang dan tentu saja karyawan tersebut belum sepenuhnya dapat melakukan tugas sesuai yang diinginkan perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama. Hal ini diduga menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan menjadi rendah.

Untuk melihat gambaran komunikasi mengenai pesanan roti pelanggan pada Chloe Alfa Bakery pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Rekapitulasi Pemesanan Roti Chloe Alfa Bakery

Bulan	Banyaknya Roti yang dipesan kepada sales (Pcs)	Banyaknya roti yang dibuat karyawan produksi (Pcs)	Banyaknya roti yang tidak sesuai pesanan (Pcs)
Januari	50.000	50.000	-
Februari	52.000	52.000	-
Maret	52.500	52.500	-
April	55.000	55.000	-
Mei	57.000	57.000	-
Juni	57.500	57.500	-
Juli	59.000	59.000	-
Agustus	59.500	59.500	-
September	61.000	61.000	-
Oktober	57.000	52.000	5.000
November	54.500	51.000	3.500

Bulan	Banyaknya Roti yang dipesan kepada sales (Pcs)	Banyaknya roti yang dibuat karyawan produksi (Pcs)	Banyaknya roti yang tidak sesuai pesanan (Pcs)
Desember	55.000	53.500	1.500
Total	670.000	660.000	10.000

Sumber: Chole Alfa Bakery

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui terjadi miskomunikasi antar sesama karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi pemesanan roti pada tahun 2020 tepatnya pada 3 bulan terakhir (Oktober, November, Desember) dimana jumlah roti yang dipesan pelanggan kepada sales tidak sesuai dengan banyaknya roti yang dibuat oleh karyawan bagian produksi yang mengakibatkan pesanan pelanggan tidak terpenuhi, hal ini diduga merupakan salah satu penyebab target penjualan yang ditetapkan tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Chloe Alfa Bakery Dengan Judul: “Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Chloe Alfa Bakery”

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka dapat dirumuskan masalahnya adalah: Apakah kompensasi, kemampuan dan komunikasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Chloe Alfa Bakery

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap. Menurut Sunyoto (2017:153), Mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan, baik meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif dalam bentuk memotivasi karyawan agar bekerja keras supaya produktivitas semakin tinggi.

Menurut Simamora (2015: 442), jenis-jenis kompensasi adalah:

1. Kompensasi Finansial, Merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan tunjangan asuransi yang dibayar oleh perusahaan sebagai imbalan bagi karyawan karena telah memberikan jasanya kepada perusahaan. Kompensasi
2. Kompensasi non finansial, Merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang itu bekerja.

Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2015:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai potensi maksimal. Menurut Wiludjeng (2014:6) ada 4 (empat) jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu:

1. *Technical skill* (kemampuan teknis), yaitu kemampuan untuk menggunakan metode-metode, peralatan dan teknik-teknik dalam menjalankan suatu tugas.
2. *Human skill* (kemampuan bersifat manusiawi), yaitu kemampuan berkomunikasi, memahami dan memotivasi orang sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.

3. *Conceptual skill* (kemampuan konseptual) yaitu kemampuan intelegensia, verbal dan kemampuan memandang sebuah organisasi sebagai satu sistem kesatuan.
4. *Design skill* (kemampuan desain), yaitu kemampuan untuk memecahkan masalah dengan cara-cara yang menguntungkan perusahaan.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain untuk mendapat saling pengertian. Gibson dan Ivan (2012:84) mengemukakan komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal* atau *nonverbal*. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Muhammad dalam Zamora (2009:4) membagi komunikasi kedalam dua jenis, yaitu sebagai berikut :

1. Komunikasi *verbal*

Komunikasi *verbal* adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata baik yang dinyatakan secara lisan maupun secara tertulis.

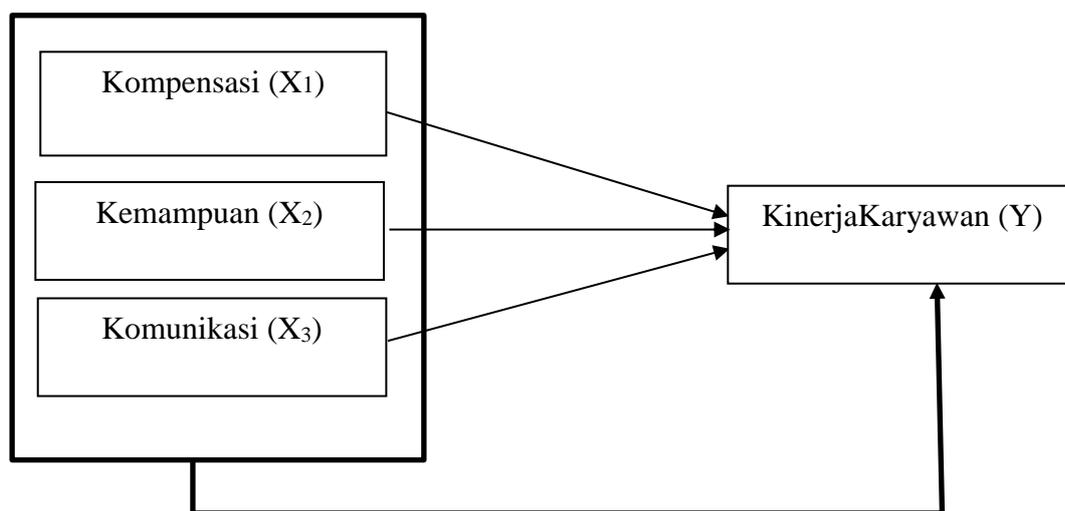
2. Komunikasi *Nonverbal*

Komunikasi *nonverbal* adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vokal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standarkerja yang telah ditetapkan organisasi (Simamora, 2006:34). Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kerangka Berpikir



Gambar1. kerangka berpikir

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut: Kompensasi, Kemampuan, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Chloe Alfa Bakery.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian dengan desain penelitian kausal dan menggunakan wawancara langsung dengan menggunakan alat bantu kuesioner kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah “pendekatan kuantitatif”. Di mana pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pada keluasan informasi, (bukan kedalaman) sehingga metode ini cocok digunakan untuk populasi yang luas dengan variabel yang terbatas, sehingga data atau hasil riset dianggap merupakan representasi dari seluruh populasi (Sugiyono, 2005).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Chloe Alfa Bakery 40 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:118). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden. Maka sampel penelitian ini seluruh karyawan pada Chloe Alfa Bakery yang berjumlah 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Kuesioner, Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara menyebar daftar pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis kepada karyawan yang dijadikan sebagai responden.
- Dokumentasi, Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku maupun jurnal yang berkaitan dengan topik pembahasan. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan data dan informasi.

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian validitas konstruksi (*construct validity*). Untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2018), yang harus dipenuhi yaitu harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid. Sedangkan jika $r < 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Menurut Sugiyono (2018), "Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian yang data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu". Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik belah dua dari

Spearmen Brown dengan rumus: $ri = \frac{2rb}{1+rb}$

Dimana: ri = reabilitas internal seluruh instrument, dan rb = korelasi *produk moment* pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut: Jika $\alpha \geq 0.50$ artinya instrument reliable. Sedangkan jika $\alpha < 0.50$ artinya instrument tidak reliable.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X_1 (Harga), X_2 (Variasi Produk), X_3 (Kualitas Produk), X_4 (Fasilitas) Dan Y (Minat Beli). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus (Supranto. J, 2009:239) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

K

eterangan :

Y = Variabel Dependen (Minat Beli)

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kemampuan

X_3 = Komunikasi

e = Standar error

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Jogiyanto (2004: 174), uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kemampuan, dan Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Chloe Alfa Bakery.

Kriteria pengujian hipotesis:

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 : $b_i = 0$ artinya variabel Kompensasi (X_1), Kemampuan (X_2), dan Komunikasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Chloe Alfa Bakery.

H_a : $b_i \geq 0$ artinya Kompensasi (X_1), Kemampuan (X_2), dan Komunikasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Chloe Alfa Bakery.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009).

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kemampuan, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Chloe Alfa Bakery.

Kriteria pengujian hipotesis :

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 : $b_i = 0$ artinya variabel Kompensasi(X1), Kemampuan(X2), dan Komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada Chloe Alfa Bakery.

H_a : $b_i \geq 0$ artinya Kompensasi(X1), Kemampuan (X2), dan Komunikasi(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Chloe Alfa Bakery.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2009). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin mengecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Uji validitas berguna untuk menguji ketepatan hasil kuesioner, sedangkan uji reliabilitas menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Sciences*) versi 22. Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner menunjukkan bahwa seluruh indikator pengukuran variabel penelitian sudah valid, karena $r_{hitung} > 0,30$ dan seluruh variabel penelitian sudah reliabel, karena nilai *cronbach's alpha if item deleted* $> 0,50$.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menunjukkan bahwa Kemampuan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Chloe Alfa Bakery.

Tabel. 6. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,131	3,203		1,914	,064
	Kompensasi	,295	,067	,341	4,419	,000
	Kemampuan	,436	,105	,343	4,150	,000
	Kominukasi	,491	,069	,581	7,160	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

1. Untuk Variabel Kompensasi memiliki Nilai t_{hitung} (4,419) $>$ t_{tabel} (1,689) maka hipotesis (H_1) yang berbunyi Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Chloe Alfa Bakery **diterima**.
2. Untuk Variabel Kemampuan memiliki Nilai t_{hitung} (4,150) $>$ t_{tabel} (1,689) maka hipotesis (H_2) yang berbunyi Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Chloe Alfa Bakery diterima.

3. Untuk Variabel Komunikasi memiliki Nilai $t_{hitung} (7,160) > t_{tabel} (1,689)$ maka hipotesis (H_3) yang berbunyi Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Chloe Alfa Bakery diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompensasi, Kemampuan dan Komunikasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%

Tabel 7. Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320,239	3	106,746	46,377	,000 ^b
	Residual	82,861	36	2,302		
	Total	403,100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kemampuan, Komunikasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Kompensasi, Kemampuan dan Komunikasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $46,377 > F_{table} 2,87$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi, Kemampuan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Persamaan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang berguna untuk mengetahui Kompensasi, Kemampuan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Chloe Alfa Bakery. Maka persamaan Regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 6,131 + 0,295X_1 + 0,436X_2 + 0,491X_3$$

Hal ini berarti bahwa Kompensasi, Kemampuan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Chloe Alfa Bakery. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Arti persamaan regresi linier berganda adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,131 Artinya jika nilai variabel kompensasi, kemampuan dan komunikasi bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai konstan 6,131
2. Nilai koefisien regresi (b1) untuk X1 (Kompensasi) sebesar 0,295 Artinya jika variabel Kompensasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,295 satuan.
3. Nilai koefisien regresi (b2) untuk X2 (Kemampuan) sebesar 0,436 Artinya jika variabel Kemampuan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,436 satuan.
4. Nilai koefisien regresi (b3) untuk X3 (Komunikasi) sebesar 0,491 Artinya jika variabel Komunikasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,491 satuan.
5. Dari point 2,3, dan 4, diketahui bahwa Komunikasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dari pada variabel Kompensasi dan Kemampuan.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) berguna untuk mengetahui hubungan antara kompensasi, kemampuan dan komunikasi dengan kinerja karyawan pada Chloe Alfa Bakery. Koefisien

determinasi (*R Square*) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu kompensasi, kemampuan dan komunikasi.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,794	,777	1,517

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi, Kemampuan
Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 9. di atas dapat disimpulkan:
Nilai R sebesar 0,891 atau sama dengan 89,0% Artinya bahwa hubungan antara Kompensasi, Kemampuan dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 89,0 % dan termasuk kategori hubungan yang kuat. Koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,794 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Kemampuan, dan Komunikasi sebesar 79,4% sedangkan 20,6% lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Kompensasi, Kemampuan dan Komunikasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Chloe Alfa Bakery.
2. Variabel Kompensasi, Kemampuan dan Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Chloe Alfa Bakery.
3. Variabel Komunikasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Chloe Alfa Bakery.
4. Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,794 Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Komunikasi, Kemampuan, dan Kompensasi sebesar 79,4% sedangkan 20,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti pengetahuan, disiplin, dan budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka yang menjadi saran adalah: Bagi perusahaan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan agar dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat, setiap karyawan diseleksi terlebih dahulu agar mampu menggunakan peralatan produksi dengan optimal dan sebaiknya mempertahankan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan, sehingga Kinerja Karyawan dapat meningkat, dan diharapkan perusahaan dapat menjalin hubungan komunikasi yang baik untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dalam menyampaikan informasi yang dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam berkerja sehingga Kinerja Karyawan meningkat pada Chloe Alfa Bakery.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, K. Rindy, et al. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 22, No. 1, Mei.
- Azway M., S. Dan Winarningsih. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Archoplan Indoraya Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 5. No 3. Maret.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

- Gibson & Ivan. 2012. *Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur, Proses. Edisi 4.* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2013. “*Manajemen Sumber Daya dan Komunikasi*”. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Revisi.
- Hutapea, Parulian dkk 2008, *Kompetensi Plus*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, R. 2005. *Organizational Behavior*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Lewa, K. L. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal SINERGI Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources* .
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, P. D. 2018. *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suyonto, D. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Suyonto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Cetakan Keempat, Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Julia, A. Bintoro, et al. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang .
- Herlina, E. 2012. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Setia Jaya Sidoarjo.
- Arvianto, N. 2017. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Asessment Center PT. Telkom Indonesia di Bandung.