



## Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CU. Dosnitahi Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah

<sup>1</sup> Simon Horizon Mendrofa, <sup>2</sup> Mhd. Shafwan Koto, <sup>3</sup> Anna Basriyani

<sup>1,2,3</sup> STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

### ARTICLE INFO

Kata kunci:  
komunikasi, kompensasi,  
kinerja karyawan

Keywords:  
communication,  
compensation, employee  
performance

Email :  
mendrofasimon@gmail.com

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CU. Dosnitahi Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 66 orang yang sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, koefisien determinasi, regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,9% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan kompensasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

This study aims to analyze the effect of communication and compensation on employee performance at CU. Dosnitahi Pinangsori, Central Tapanuli Regency. The research method used is a quantitative approach with descriptive and associative research types. The population in this study consisted of 66 employees, all of whom were used as samples through a saturated sampling technique. Data collection techniques included questionnaires, documentation, and literature study. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, correlation analysis, coefficient of determination, multiple linear regression, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results indicate that communication and compensation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination of 62.9% shows that employee performance variation can be explained by communication and compensation, while the remaining is influenced by other variables outside this study.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif terhadap perubahan, serta mampu berinovasi agar dapat bersaing di tengah dinamika lingkungan yang terus berkembang. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas organisasi. Kinerja karyawan sendiri mencerminkan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta menjadi indikator keberhasilan individu maupun organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya komunikasi dan kompensasi. Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antara individu atau kelompok yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman bersama. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi berjalan dengan baik, meminimalisir kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi kerja. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala komunikasi seperti kurangnya transparansi informasi, hambatan dalam penyampaian pesan, perbedaan persepsi antar anggota, serta rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi.

Selain komunikasi, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja, mempertahankan karyawan berkualitas, serta mendorong pencapaian target organisasi. Namun demikian, permasalahan yang sering terjadi meliputi

kurangnya transparansi dalam sistem kompensasi, ketidaksesuaian antara kinerja dan imbalan, serta kurangnya pemahaman karyawan terhadap kebijakan kompensasi yang berlaku.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CU Dosnitahi Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta secara praktis sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan komunikasi dan kompensasi yang lebih efektif.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Nursaimatussaddiya dan Sianipar (2022) menemukan bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi. Selain itu, penelitian Rahayu et al. (2021) juga menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan komunikasi sebagai variabel yang dominan. Temuan ini memperkuat pentingnya kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris, dapat dirumuskan hipotesis bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

### METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui analisis statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai fenomena yang diteliti serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan data numerik (Sugiyono, 2017). Penelitian dilaksanakan pada CU Dosnitahi Pinangsori yang berlokasi di Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan waktu penelitian berlangsung dari April hingga Agustus 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Dosnitahi Pinangsori yang berjumlah 66 orang, terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017; Arikunto, 2016). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, literatur, serta penelitian terdahulu yang relevan (Arikunto, 2016; Sunyoto, 2016). Teknik pengumpulan data meliputi studi literatur dan studi lapangan yang dilakukan melalui wawancara dan kuesioner dengan skala Likert lima poin.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu komunikasi (X1) dan kompensasi (X2), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Komunikasi diukur melalui indikator kemudahan memperoleh informasi, intensitas, efektivitas, pemahaman pesan, dan perubahan sikap (Effendy, 2017). Kompensasi diukur melalui kompensasi finansial langsung seperti gaji, bonus, dan insentif serta kompensasi tidak langsung (Handoko, 2017). Sementara itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Wirawan, 2016). Instrumen penelitian terdiri dari 30 butir pernyataan yang dikembangkan dari indikator masing-masing variabel.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 melalui beberapa tahap pengujian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel untuk memastikan keabsahan instrumen, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60 (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2017). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas melalui analisis scatterplot, serta uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Untuk menguji hubungan antar variabel, digunakan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan, serta koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017; Supranto, 2016). Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji  $t$  digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, sedangkan uji

F digunakan untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden didominasi oleh kelompok usia 31–40 tahun dengan proporsi terbesar dibandingkan kelompok usia lainnya. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, sedangkan perempuan berada pada proporsi yang lebih kecil. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1 dan SLTA/ sederajat, sementara lulusan diploma relatif sedikit. Hal ini menggambarkan bahwa sumber daya manusia pada objek penelitian memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik dan berada pada usia produktif.

Deskripsi variabel penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Hal ini mengindikasikan bahwa proses penyampaian pesan, pemahaman informasi, serta interaksi antara atasan dan karyawan telah berjalan efektif dalam mendukung aktivitas kerja. Kompensasi juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,77, yang berarti sistem imbalan yang diterapkan perusahaan mampu memberikan motivasi dan kepuasan bagi karyawan meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Sementara itu, kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 yang termasuk dalam kategori baik, menunjukkan bahwa karyawan mampu memenuhi target kerja, bekerja sama secara efektif, serta memiliki tingkat produktivitas yang memadai.

Hasil uji instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel komunikasi, kompensasi, dan kinerja memiliki nilai korelasi di atas batas minimum, sehingga dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel juga berada di atas 0,60, yang berarti seluruh instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan. Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model regresi memenuhi syarat untuk analisis lebih lanjut.

Analisis korelasi menunjukkan bahwa komunikasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,727, sedangkan kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja sebesar 0,736. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 62,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi maupun kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga kompensasi yang terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, komunikasi dan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui hasil uji F dengan tingkat signifikansi yang memenuhi kriteria.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin antara atasan dan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan mudah dipahami mampu meningkatkan koordinasi kerja, mengurangi kesalahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berperan dalam menyampaikan informasi, instruksi, dan motivasi kerja (Nursaimatussaddiya & Sianipar, 2022; Rahayu et al., 2021).

Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian gaji, insentif, bonus, dan tunjangan yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan karena berkaitan langsung dengan kebutuhan dan kesejahteraan individu (Nursaimatussaddiya & Sianipar, 2022; Rahayu et al., 2021).

Secara simultan, komunikasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara komunikasi yang efektif dan sistem kompensasi yang baik mampu menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Komunikasi berperan dalam memastikan kejelasan tugas dan koordinasi kerja, sementara kompensasi berfungsi sebagai pendorong motivasi kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola kedua aspek tersebut secara seimbang agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor organisasi seperti komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin serta semakin tepat sistem kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,9% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas komunikasi internal serta pengelolaan sistem kompensasi yang adil dan transparan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja.

### REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Cetakan ke-13). Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia.
- Effendy, O. U. (2017). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik*. PT Remaja Rosdakarya.
- Furchan, A. (2016). *Pengantar metode penelitian kualitatif*. Usaha Nasional.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Koto, M. S., Tanjung, M., Hutagalung, H., Hutagalung, J. A., & Irsyan, A. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1).
- Kuncoro, M. (2018). *Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi* (Edisi ke-5). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (10th ed., Vol. 3). Salemba Empat.
- Muhammad, A. (2017). *Komunikasi organisasi*. Bumi Aksara.
- Nursaimatussaddiya, & Sianipar, C. N. (2022). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi di Kota Tebing Tinggi. *Management and Business Progress*, 3(2).
- Rahayu, D., Qomari, N., & Istanti, E. (2021). Pengaruh komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT The Univenus di Sidoarjo. *Benchmark Journal*, 2(1).
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2024). *Panduan penulisan skripsi dan tugas akhir*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik*. Gava Media.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supranto, J. (2016). *Statistik teori dan aplikasi* (Edisi ke-8). Erlangga.