

Tabel 4.10 Karakteristik Responden

No	Parameter	Jumlah	Prosentase
Usia			
1	21 - 30 tahun	8	25,8%
2	31 - 40 tahun	13	41,9%
3	41 - 50 tahun	7	22,6%
4	50 tahun ke atas	3	9,7%
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	20	64,5%
2	Perempuan	11	35,5%
Tingkat Pendidikan			
1	SD	1	3,2%
2	SMP	2	6,5%
3	SMA	3	9,7%
4	Diploma	1	3,2%
5	Sarjana	19	61,3%
6	Pascasarjana	3	9,7%
7	Tidak diisi	2	6,5%
Bagian Organisasi			
1	Kursus AlQur'an	16	51,6%
2	Dakwah	1	3,2%
3	Sekretaris	1	3,2%
4	Keamanan	1	3,2%

Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (x1) mempunyai nilai negatif (-0,237), begitu pula variabel kompensasi (x3) mempunyai nilai negative (-0,220). Namun, kedua variabel menunjukkan nilai sig. t hitung variabel komunikasi organisasi (x1) sebesar 0,690 dan variabel kompensasi (x3) sebesar 0,601. Kedua variabel tersebut mempunyai nilai t hitung lebih besar dari 0,05 artinya keduanya tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika skor variabel komunikasi organisasi (x1) naik maka tidak berakibat pada penurunan skor variabel kinerja karyawan (y) secara signifikan. Begitu pula, apabila skor variabel kompensasi (x3) naik maka tidak berakibat pada penurunan skor variabel kinerja karyawan (y).

3. Pembahasan Uji Hipotesis

Penelitian ini mempunyai beberapa hipotesis penelitian yang ingin diuji adalah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H1), kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H2), kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H3) serta komunikasi organisasi, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (H4).

Hasil pengujian hipotesis ke-1 (H1) melalui uji t menunjukkan bahwa nilai sig. t hitung variabel komunikasi organisasi sebesar 0,690 yang lebih besar dari 0,05. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-1 (H1) ditolak atau dengan kata lain komunikasi organisasi yang terjadi sesama karyawan Yayasan Masjid Al Falah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Masjid Al Falah.

Hasil pengujian hipotesis ke-2 (H2) melalui uji t menunjukkan bahwa nilai sig. t hitung variabel kepemimpinan sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-2 (H2) diterima atau dengan kata lain kepemimpinan atasan masing-masing karyawan Yayasan Masjid Al Falah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Masjid Al Falah.

Hasil pengujian hipotesis ke-3 (H3) melalui uji t menunjukkan bahwa nilai sig. t hitung variabel kompensasi sebesar 0,601 yang lebih besar dari 0,05. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-3 ditolak atau dengan kata lain kompensasi karyawan Yayasan Masjid Al Falah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Masjid Al Falah.

Hasil pengujian hipotesis ke-4 (H4) melalui uji F menunjukkan bahwa nilai sig F. hitung sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-4 (H4) diterima atau dengan kata lain komunikasi organisasi, kepemimpinan dan kompensasi yang terjadi di Yayasan Masjid Al Falah berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Yayasan Masjid Al Falah.

Apabila ditinjau dari nilai R-square model regresi penelitian ini, proporsi pengaruh komunikasi organisasi, kepemimpinan dan kompensasi yang terjadi di Al Falah secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Yayasan Masjid Al Falah sebesar 35,3%. Proporsi pengaruh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti sebesar 64,7%.

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa komunikasi organisasi, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja

